

SOMMAIRE

Textes officiels

- Déplacement - Indemnités kilométriques vélo 2
- Droit syndical - Surveillance médicale des agents

Jurisprudence

- Retrait de fonctions - Harcèlement moral 3
- Marchés publics - Critères de sélection des candidats 4
- Avis du Comité médical - Nouvel arrêt de travail 5
- Carrière du fonctionnaire - Rétroactivité des actes 6
- Retraite - Indemnité pour congés annuels non pris 7
- Recours devant la juridiction administrative - Procédure 8
- Inaptitude aux fonctions - Reclassement 9
- Non titulaire - Motifs de non renouvellement du contrat 10
- Collaborateur de cabinet - Licenciement 11
- Retraite - Validation de services 12
- Non titulaire - Démission 13
- Stagiaire - Prolongation du stage 14
- Sanction disciplinaire - Annulation 15
- Suspension - Régime indemnitaire 16
- Accident de service - Prise en charge après consolidation 17

Réponses ministérielles

- Défibrillateur - Responsabilité (installation - entretien) 10
- Vacations funéraires - Réduction du corps 11
- Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade 12
- Allocation chômage - Perte involontaire d'emploi 13

Textes officiels**■ Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte**

L'article 50 de la loi introduit un nouvel article au Code du travail qui prévoit que l'employeur prend en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une "indemnité kilométrique vélo". Le bénéfice de cette prise en charge peut être cumulé, sous certaines conditions, avec le remboursement de l'abonnement de transport lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain. Par ailleurs, la participation de l'employeur aux frais de déplacements de ses salariés entre leur domicile et le lieu de travail réalisés à vélo ou à vélo à assistance électrique est exonérée de cotisations sociales, dans la limite d'un montant qui sera défini par décret.

[JO du 18 août 2015 - N° 0189](#)

■ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

L'article 5 de la loi prévoit l'établissement d'une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification qui permettra d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience. Par ailleurs, la loi instaure un article L. 4624-4 dans le Code du travail qui précise que les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique seront déterminées par décret.

Rappel : Les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail et leurs textes d'application :

I / les dispositions générales (prévention, droit d'alerte et de retrait, information et formation des salariés, ...)

II / les dispositions applicables aux lieux de travail (aération, éclairage, ...)

III / les équipements de travail et moyens de protection,

IV / la prévention de certains risques d'exposition (chimique, biologique, ...),

V / la prévention des risques liés à certaines activités ou opérations (nucléaire, ...).

sont transposables et donc directement applicables aux collectivités territoriales ainsi qu'aux établissements publics locaux, sous réserve des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Le nouvel article L. 4624-4 du Code du travail est ainsi applicable uniquement aux agents des collectivités relevant du droit privé, l'article 21 du décret du 10 juin 1985 prévoyant des dispositions identiques pour les agents publics.

[JO du 18 août 2015 - N° 0189](#)

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. **Ainsi, présentent le caractère de harcèlement moral et donc d'une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité un ensemble d'agissements qui ont eu pour effet de dégrader les conditions de travail et la santé d'un agent, ainsi que de compromettre son avenir professionnel.**

En l'espèce, la plupart des fonctions qui étaient confiées à un fonctionnaire en sa qualité de secrétaire général de la mairie avant son congé de maladie lui ont été retirées à son retour et ce, sans que la commune n'apporte d'éléments suffisants, liés à **un motif d'intérêt général** ou encore à **des considérations d'opportunité de changer l'organisation du service**, de nature à justifier la mise à l'écart de l'intéressé des missions et responsabilités qui lui étaient dévolues avant son placement en congé de maladie. En effet, ce dernier a notamment été écarté de la tenue du secrétariat des séances du conseil municipal, du secrétariat du bureau centralisateur des scrutins, des fonctions de représentation de la commune auprès de la Communauté de communes et de nombreuses autres fonctions telles que la préparation du budget de la commune, la préparation des délibérations, le calcul des impositions locales, la préparation des dossiers de subvention, le suivi des dossiers d'emprunts, l'examen de la dette de la commune, le suivi des dossiers de marchés, les dossiers de médailles d'honneur et la gestion du courrier.

[CAA de Marseilles du 24 juillet 2015 - N° 13MA03470](#)

■ Marchés publics - Critères de sélection des candidats

Lorsque le pouvoir adjudicateur impose une obligation spécifique aux candidats pour la présentation de leur offre. Il convient, pour en apprécier la conformité aux règles de publicité et de mise en concurrence, de rechercher, non pas si cette obligation spécifique est expressément autorisée par une disposition du Code des marchés publics, mais si elle est prohibée par une disposition du même code ou par les principes de la commande publique. En l'espèce, le pouvoir adjudicateur avait imposé aux candidats d'accomplir, dans le cadre de la présentation de leur offre, et sous son contrôle, un essai des prestations faisant l'objet du marché, afin de permettre l'évaluation de la qualité technique de leur offre. **Ni les dispositions de l'article 49 du Code des marchés publics, ni aucune autre disposition ou principe n'interdisaient une telle exigence, dès lors que les essais réalisés n'ont donné lieu ni à une négociation avec le pouvoir adjudicateur ni à une modification de leur offre en méconnaissance des dispositions du I de l'article 59 du même code.**

[Conseil d'Etat du 26 juin 2015 - N° 389124](#)

■ Avis du Comité médical - Nouvel arrêt de travail

Un agent qui, suite à un avis favorable du Comité médical à la reprise de ses fonctions, transmet à son employeur un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé s'expose à une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste. **A l'inverse, lorsque le certificat médical apporte des éléments nouveaux sur la santé de l'agent, la collectivité se doit de procéder à une contre visite par un médecin agréé ou de saisir le Comité médical.**

En l'espèce :

- Mme X, secrétaire de mairie, a bénéficié d'un congé de maladie du 15 novembre 2011 au 15 mars 2012 pour dépression réactionnelle.
- Suite à l'avis favorable du Comité médical à sa reprise, elle a été invitée par son employeur à reprendre ses fonctions le 7 avril 2012, après avoir subi une visite médicale.
- Le médecin de médecine préventive et professionnelle, désigné par la commune, a estimé, après avoir examiné l'intéressée, qu'elle pouvait reprendre le travail, non pas le 7 avril 2012, mais à partir du 21 avril 2012.
- Le Comité médical, informé de ces nouvelles pièces médicales, a donné, le 5 avril, un avis défavorable à la prolongation jusqu'à cette date du congé de maladie, en fixant au 10 avril 2012 la date de reprise.
- Mme X s'est présentée à son poste le 10 avril 2012, mais s'est absentée à nouveau dès le 12 avril.
- Le maire l'a mise en demeure, le 13 avril 2012, de reprendre son poste le 19 avril ou de fournir un "justificatif valable" de son absence.
- En réponse à ce courrier, Mme X a transmis un nouvel arrêt de travail initial établi le 12 avril 2012 par son médecin traitant et expirant le 24 avril 2012.
- Le maire a estimé que cet arrêt de travail ne pouvait être pris en compte eu égard aux avis déjà émis par le comité médical et a prononcé, le 20 avril, la radiation des cadres de l'intéressée.

Cependant, le nouvel arrêt de travail établi le 12 avril 2012, **a été délivré en raison de nouveaux développements de la pathologie dépressive se traduisant par de nouveaux troubles du rythme cardiaque et apportait par ailleurs des éléments nouveaux sur son état de santé, lequel avait évolué depuis l'appréciation portée par le comité médical dans son dernier avis.** Par conséquent, le maire ne pouvait en remettre en cause le bien-fondé sans avoir fait procéder, en tant que de besoin, à une contre-visite par un médecin agréé. Dès lors, Mme X ne pouvait être regardée comme ayant rompu le lien qui l'unissait à la commune et radiée des cadres pour abandon de poste.

[CAA de Marseille du 24 juillet 2015 - N° 14MA00256](#)

■ Carrière du fonctionnaire - Rétroactivité des actes

Les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir. S'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, l'administration ne peut, en dérogation à cette règle générale, leur conférer une portée rétroactive que dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation.

[CAA de Bordeaux du 30 juin 2015 - N° 13BX02276](#)

■ Retraite - Indemnité financière pour congé annuel non pris

Il résulte des dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail ainsi que des arrêts C-350/06, C-520/06 du 20 janvier 2009 et C-337/10 du 3 mai 2012 de la Cour de justice de l'Union européenne que celles-ci :

- font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période,
- s'opposent à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

Ainsi, un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie. Dans l'affaire en question, Mme X était bénéficiaire à la date de sa mise à la retraite d'un reliquat de 179 jours de congés non pris en raison de ses arrêts maladie successifs. Les juges ont considéré que cette circonstance ne pouvait pas être prise en compte pour fixer la date de son admission à la retraite dès lors que la requérante ne pouvait du fait de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé - soit hors de la position d'activité - bénéficier de tels congés réservés aux fonctionnaires en activité.

[CAA de Paris du 31 juillet 2015 - N° 15PA00448](#)

■ Recours devant la juridiction administrative- Procédure

En application des dispositions des articles R. 411-3 et R. 412-1 du Code de justice administrative, une requête est irrecevable lorsque son auteur n'a pas, en dépit d'une invitation à régulariser, produit de copies de cette requête ainsi que de la décision attaquée en nombre égal à celui des autres parties augmenté de deux. En revanche, l'obligation de produire des copies prévue à l'article R. 412-2, applicable tant aux autres pièces du demandeur qu'à celles du défendeur, n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité de la requête. Dans le cas où cette obligation n'a pas été respectée, il est loisible au juge d'inviter la partie concernée à verser ces copies au dossier et de lui indiquer que, si elle s'en abstient, les pièces en cause sont susceptibles d'être écartées des débats. Si le juge entend néanmoins se fonder sur tout ou partie de ces pièces, il ne peut le faire qu'après s'être assuré que les parties en ont eu communication.

[Conseil d'Etat du 19 juin 2015 - N° 374140](#)

■ Inaptitude aux fonctions - Reclassement

Il ne résulte d'aucune disposition, que l'administration aurait l'obligation, lorsqu'un agent est reconnu inapte à ses fonctions, de le reclasser dans un corps ou un grade d'un niveau au moins équivalent au corps ou au grade dont il disposait avant son reclassement. Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial :

- ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la Commission administrative paritaire,
- ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre de gestion, après avis du Comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement (article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Lorsque ce reclassement aboutit à classer le fonctionnaire territorial à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal.

Dans le cas d'espèce, le requérant demandait l'indemnisation des préjudices qui résultaient selon lui de son reclassement irrégulier intervenu dans un grade d'un niveau inférieur à celui dont il disposait dans son corps d'origine. En effet, l'intéressé, maître ouvrier, a été victime d'un grave accident de service ayant conduit à l'amputation de sa jambe droite, à hauteur de la cuisse. Suite à cet accident, il a été reclassé dans un emploi d'appariteur-enquêteur et a poursuivi sa carrière en qualité d'agent de bureau puis d'adjoint administratif, avant de prendre sa retraite. Les juges ont cependant estimé que si la Commission de réforme départementale a rendu un avis favorable sur son aptitude à l'exercice d'une activité professionnelle, il n'était pas établi que l'intéressé aurait pu reprendre ses fonctions antérieures de maître ouvrier, alors qu'il restait atteint d'un taux d'invalidité de 80 % et que seules des fonctions en position assise pouvaient désormais lui être confiées. Par ailleurs, son poste de maître ouvrier ne pouvait être adapté afin de tenir compte de son handicap, et aucun autre poste correspondant à son grade, adapté à son état de santé, n'était disponible dans l'usine d'incinération. Ainsi, il n'était pas fondé à soutenir que l'administration aurait commis une faute en procédant à son reclassement plutôt qu'à sa réintégration dans son emploi de maître ouvrier.

[CAA de Nancy du 28 mai 2015 - N° 14NC00403](#)

■ Non titulaire - Motifs de non renouvellement du contrat

L'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée et, par là même, mettre fin aux fonctions de cet agent. Le titulaire d'un contrat à durée déterminée ne saurait se prévaloir d'un droit au renouvellement de ce contrat. Néanmoins, si la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée n'a pas à être motivée, il appartient au juge, en cas de contestation de celle-ci, de vérifier qu'elle est bien fondée sur l'intérêt du service.

[CAA de Versailles du 28 mai 2015 - N° 13VE00843](#)

■ Collaborateur de cabinet - Licenciement

Aux termes des dispositions de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions. **Compte tenu de la liberté dont bénéficie l'autorité territoriale pour mettre fin aux fonctions de ses collaborateurs de cabinet, il appartient seulement au juge de vérifier qu'un tel licenciement ne repose pas sur un motif matériellement inexact, erroné en droit ou entaché de détournement de pouvoir**

En l'espèce, la décision de licenciement était motivée par l'existence de divergences de vues dans la mise en oeuvre des projets engagés au sein de la collectivité, ne permettant plus d'envisager la poursuite de la collaboration. Son employeur lui reprochait, en particulier, d'avoir pris à plusieurs reprises des initiatives qui ont engagé la collectivité sans qu'elles aient été préalablement validées, précisant, que l'agent en cause, qui ne bénéficiait d'aucune délégation de signature avait signé un engagement portant sur un contrat d'insertion publicitaire pour un montant de 30 199 euros et que les procédures de suivi des dossiers étaient mal appréciées par l'intéressé, ce qui avait engendré des difficultés sur des engagements de prestations pris auprès de tiers. Pour le juge, ces motifs s'analysent comme une perte de la confiance indispensable qui doit exister entre une autorité territoriale et ses proches collaborateurs, d'autant que la réalité de ces difficultés n'était pas sérieusement contestée par l'agent.

[CAA de Marseille du 5 juin 2015 - N° 14MA02363](#)

■ Retraite - Validation de services

Il résulte des dispositions de l'article 8 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime des retraites des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales **qu'il appartient à cette dernière, saisie par un fonctionnaire relevant de cette caisse, à la suite de sa titularisation, d'une demande de validation, pour la constitution de ses droits à pension, des services effectués en tant qu'agent non titulaire de la fonction publique, de lui soumettre un état des services validables et un décompte des retenues de validation.** Si le fonctionnaire dispose pour accepter ou refuser cette proposition, de manière irrévocable, du délai d'une année prévu à l'article 50 dudit décret, il peut également la contester, avant l'expiration de ce délai, soit auprès de la caisse, soit devant le juge administratif. Dans ces deux hypothèses, le délai prévu à l'article 50 est interrompu. Lorsque le fonctionnaire conteste le bien fondé de la proposition de validation directement auprès de la caisse, cette dernière doit soit confirmer sa première proposition, soit lui faire une nouvelle proposition de validation en pouvant, le cas échéant, remettre en cause les propositions antérieures qu'elle avait pu formuler. Si le fonctionnaire porte sa contestation devant le juge administratif, la caisse peut lui faire, en cours d'instance, une nouvelle proposition de validation en pouvant, le cas échéant, remettre en cause les propositions antérieures qu'elle avait pu formuler. La notification d'une nouvelle proposition se substitue à la précédente notification. La notification confirmant la première proposition ou la notification de l'éventuelle nouvelle proposition font courir à nouveau le délai prévu à l'article 50.

[Conseil d'Etat du 22 mai 2015 - N° 373060](#)

■ Non titulaire - Démission

Aux termes de l'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, l'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il résulte de ces dispositions que la démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. **Néanmoins, si ces dispositions prévoient l'usage d'une lettre recommandée avec avis de réception pour la présentation d'une démission, le recours à un tel envoi ne constitue pas toutefois un mode exclusif de preuve du dépôt effectif d'une démission.**

Dans cette affaire, M. X a, par courriel du 24 janvier 2011, informé sa hiérarchie de sa décision de quitter son poste de chef de service, dès le soir même, en précisant qu'il reviendrait sur les motivations de ce départ et le contexte qui l'avait provoqué dans un prochain courrier. Cependant, ce courriel, dont les termes étaient par ailleurs ambigus, émis du poste de travail de M. X, ne permettait pas de s'assurer que l'intéressé en était bien l'auteur, qu'ainsi et alors qu'il n'était pas revêtu d'une signature électronique, il ne pouvait être regardé comme un écrit satisfaisant aux exigences de l'article 39 du décret du 15 février 1988. En présence de ce courrier électronique, il appartenait à la commune, eu égard aux effets d'une démission, de s'assurer que telle était bien l'intention de l'agent et d'inviter l'intéressé à présenter un document écrit, revêtu de sa signature, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. En prenant la décision de donner suite à cette démission dès la seule réception de ce courriel et en radiant M. X des cadres, le maire de la commune a entaché sa décision d'illégalité de nature à engager sa responsabilité.

CAA de Nantes du 24 mars 2015 - N° 13NT01016

■ Stagiaire - Prolongation du stage

Un agent stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Par ailleurs, alors même que la décision de ne pas le titulariser en fin de stage soit fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, le refus de titularisation intervient sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier. **En outre, le dépassement de la durée normale de stage, dans l'attente d'une décision expresse de titularisation ou de licenciement, est sans incidence sur la légalité de celle-ci. L'agent conserve la qualité de stagiaire jusqu'à la décision de l'autorité territoriale.**

En l'espèce, la commune avait prorogé le stage par deux arrêtés, d'une durée chacun de six mois, portant la durée du stage initial d'un an à une durée de vingt-quatre mois et ne l'avait pas prolongé au-delà de cette durée. L'intéressé avait ensuite simplement conservé la qualité de stagiaire jusqu'à la décision de refus de titularisation prononcée par son employeur.

CAA de Versailles du 12 mars 2015 - N° 13VE02700

■ Sanction disciplinaire - Annulation

Lorsque le juge du fond a annulé pour excès de pouvoir une sanction disciplinaire en raison de sa sévérité excessive au regard des faits retenus à l'encontre de l'intéressé, rien n'empêche l'administration d'engager de nouveau une procédure disciplinaire en sollicitant du Conseil de discipline une sanction moins sévère.

[Conseil d'Etat du 27 juillet 2015 - N° 370414](#)

■ Suspension - Régime indemnitaire

Aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut, en cas de faute grave, suspendre le fonctionnaire. La suspension entraîne la saisine du Conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires (les primes liées à l'exercice des fonctions ne sont plus versées). Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Au terme de la période de suspension, l'agent a droit, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension. En revanche, il ne peut prétendre au versement des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions et aux résultats professionnels des agents telles que la nouvelle bonification indiciaire, l'Indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) ou encore l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

[CAA de Versailles du 22 janvier 2015 - N° 14VE00826](#)

■ Accident de service - Prise en charge après consolidation

En application du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, en cas de maladie consécutive à un accident de service, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident et que l'imputation au service de l'accident est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales. Il résulte de ces dispositions que doivent être pris en charge au titre de l'accident de service les honoraires médicaux et frais directement entraînés par celui-ci, y compris, le cas échéant, s'ils sont exposés postérieurement à la date de consolidation constatée par l'autorité compétence. Le bénéfice de ces dispositions n'est pas subordonné à l'existence d'une rechute ou d'une aggravation d'une pathologie, mais uniquement à l'existence d'un lien direct avec l'accident de service initial.

[Conseil d'Etat du 19 juin 2015 - N° 374943](#)

**Réponses
ministérielles****■ Défibrillateur - Responsabilité (installation - entretien)**

L'installation décidée par le maire de défibrillateurs cardiaques externes sur le territoire de sa commune s'inscrit dans le cadre des pouvoirs de police administrative qu'il détient en application de l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales. Le 5° de cet article dispose que la police municipale a pour objet le soin « de pouvoir d'urgence à toutes les mesures d'assistance et de secours ». L'utilisation de ces pouvoirs est susceptible d'engager la responsabilité pénale du maire, conformément à l'article L. 121-3 du code pénal. Toutefois, aux termes des dispositions de l'article L. 2123-34 du code général des collectivités territoriales, le maire ne peut être condamné « pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de ses fonctions que s'il est établi qu'il n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de ses compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi lui confie ». Or, aucune loi n'impose au maire l'installation de défibrillateurs. La responsabilité pénale d'un maire ne saurait - éventuellement - être engagée que si le maire ayant de sa propre initiative fait installer un défibrillateur n'avait pas suffisamment veillé à son bon fonctionnement, à son entretien. **Ainsi, dans le cas des défibrillateurs cardiaques, les conséquences d'une défaillance imputable à l'appareil ne pourraient engager la responsabilité du maire que si celui-ci n'a manifestement pas accompli les démarches nécessaires à son bon fonctionnement, comme l'installation et l'entretien par un professionnel.**

Réponse ministérielle Sénat du 11/06/2015 - N° 14825

■ Vacations funéraires - Réduction du corps

La réduction de corps est l'opération qui consiste à transférer dans une boîte à ossements les restes mortels d'une personne inhumée. Cette opération a pour objectif de libérer une ou plusieurs places dans la sépulture (concession en pleine terre ou cases d'un caveau). La réduction de corps est une pratique qui n'est pas réglementée en tant que telle par le Code général des collectivités territoriales. L'encadrement juridique de ces opérations est donc essentiellement jurisprudentiel. Le Conseil d'Etat a d'abord considéré que n'était pas une exhumation le fait pour un fossoyeur municipal, ayant constaté la décomposition de cercueils, de procéder, à l'intérieur du caveau, au rassemblement des restes dans une boîte à ossements (CE, 11 décembre 1987, Commune de Contes, req. n°72998). Il a ensuite évolué. Ainsi, dans une espèce relative à une opération de réunion de corps, il s'est fondé sur les dispositions relatives aux exhumations (CE, 17 octobre 1997, Ville de Marseille, req. n°167648). Sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, la stricte observation des dispositions de l'article 16-1-1 du Code civil relatif au respect dû au corps humain plaide pour que la réalisation de l'opération de réduction de corps bénéficie des mêmes garanties que celles prévues pour une exhumation (demandée par le plus proche parent du défunt, autorisation délivrée par le maire, présence du plus proche parent ou de son mandataire...) et donc du même régime. **Pour les vacations funéraires dues éventuellement aux agents municipaux, une réduction de corps doit donc être considérée comme une exhumation.**

Réponse ministérielle Sénat du 11/06/2015 - N° 11225

■ Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a instauré la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, et ce au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. **Les décrets en Conseil d'État qui déterminent les conditions d'application de la loi aux agents publics civils d'une part, et aux militaires d'autre part, ont été publiés le 28 mai 2015 (JO du 29 mai 2015).**

[Réponse ministérielle Sénat du 16/07/2015 - N° 15179](#)

■ Allocation chômage - Perte involontaire d'emploi

Les agents publics bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les mêmes conditions que les agents du secteur privé, conformément à l'article L. 5424-1 du Code du travail. Pour leurs agents titulaires, les employeurs territoriaux assurent nécessairement la charge et la gestion de l'allocation d'assurance (art. L. 5424-2 du même code). La réglementation ne reconnaît pas de pouvoir d'appréciation à l'employeur quant au caractère légitime du droit à un revenu de remplacement, notamment conditionné par le fait d'être « involontairement privé d'emploi » en vertu de l'article L. 5422-1 du même code. Si la perte d'emploi incombe à l'employeur, le chômage est alors considéré comme involontaire. Les cas de perte involontaire d'emploi sont celles précisées par le règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage du 6 mai 2011. D'ailleurs, ce texte ne prévoit pas l'exclusion des licenciements pour faute grave, par exemple, des cas de perte involontaire d'emploi.

[Réponse ministérielle Ass.Nat. du 02/09/2014 - N° 53968](#)