

SOMMAIRE

Textes officiels

- Télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité 2
- Valeur probante des documents comptables dématérialisés
- Mise à disposition des données de référence
- Amiante - allocation de cessation anticipée d'activité 3
- Organisation de la semaine scolaire - Ecoles maternelles

Jurisprudence

- Vacance d'emploi - Intérim 4
- Stagiaire - Reclassement pour inaptitude physique
- Refus d'obéissance hiérarchique - Licenciement 5
- Avis du Comité médical supérieur 6
- Congés de maladie - Congés annuels
- Harcèlement moral 7
- Agent contractuel - Période d'essai
- Retrait - Actes illégaux 8
- Fin des fonctions sur l'emploi fonctionnel - Entretien
- Fautes commises en dehors des fonctions 9

Réponses ministérielles

- Comité technique - Elections 10
- Supplément familial de traitement - Fonds de compensation
- Exercice d'un mandat électif 11
- Primes et indemnités - Principe de parité

Textes officiels**■ Arrêté du 23 mai 2017 portant approbation du nouveau cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et modifiant la procédure d'homologation**

Cet arrêté vient simplifier les dispositions relatives à la procédure d'homologation applicables aux responsables des dispositifs de transmission. Il prévoit également un nouveau cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité. Une [note de la DGCL](#) détaille les dispositions de cet arrêté

[JO du 07 juin 2017 - N° 132](#)

■ Instruction du 12 juin 2017 relative à la valeur probante des pièces justificatives et des documents comptables dématérialisés

La présente instruction vise à identifier les pièces justificatives et les documents comptables dématérialisés qui sont reconnus par le comptable public et par le juge des comptes comme ayant une valeur probante. Elle concerne les services de l'État, les collectivités locales, les établissements publics locaux et les établissements publics de santé.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://Site.internet.circulaire.legifrance.gouv.fr)

■ Arrêté du 14 juin 2017 relatif aux règles techniques et d'organisation de mise à disposition des données de référence prévues à l'article L. 321-4 du code des relations entre le public et l'administration

L'arrêté fixe les règles auxquelles doivent se conformer les administrations mettant à disposition des données de références prévues à [l'article R. 321-5 du code des relations entre le public et l'administration](#) (créé par le décret n° 2017-331 du 14 mars 2017 relatif au service public de mise à disposition des données de référence). Il s'agit des informations suivantes :

- 1° Règles de publication des informations relatives aux données de référence,
- 2° Règles relatives à l'information du public sur le processus de création et de mise à jour des données de référence,
- 3° Règles relatives à la fréquence de mise à disposition des données de référence mises à jour,
- 4° Taux de disponibilité du service et niveau de performance,
- 5° Modalités de mise à disposition des données de référence,
- 6° Procédure de signalement au producteur de données de référence en cas d'erreur ou d'incomplétude relevée dans ces données ou dans les informations associées
- 7° Délai d'information des usagers de toute modification substantielle des caractéristiques des données de référence, de leurs modalités de mise à disposition, et de la structure de la base de données.

[JO du 16 juin 2017 - N° 140](#)

■ Décret n° 2017-1102 du 19 juin 2017 relatif aux modalités de financement mutualisé de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité et aux modalités d'attribution de l'allocation différentielle aux agents publics reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante

Le décret est pris pour l'application de l'article 146 de la loi de finances pour 2016, tel que modifié par l'article 130 de la loi de finances pour 2017. Il fixe les modalités de financement mutualisé des dépenses d'allocation spécifique versée aux agents publics territoriaux et hospitaliers malades de l'amiante : concernant les employeurs territoriaux, cette prise en charge est effectuée par le fonds national de compensation prévu pour les collectivités ayant au moins un agent titulaire à temps complet et par le fonds national de compensation prévu pour les collectivités n'employant que des agents stagiaires ou titulaires à temps non complet ; s'agissant des employeurs hospitaliers, la prise en charge revient au fonds pour l'emploi hospitalier. Par ailleurs, le décret détermine les modalités d'attribution de l'allocation différentielle aux agents publics malades de l'amiante des trois versants de la fonction publique en cas de perception d'une ou plusieurs pensions de réversion dont le montant total est inférieur à l'allocation spécifique.

[JO du 21 juin 2017 - N° 144](#)

■ Décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

Le décret permet au directeur académique des services de l'éducation nationale, sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, d'autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours.

[JO du 28 juin 2017 - N° 150](#)

Jurisprudence ■ **Vacance d'emploi - Intérim**

Un fonctionnaire chargé de l'intérim d'un emploi vacant ne peut prétendre bénéficier des avantages, notamment de rémunération, primes et indemnités attachées à des fonctions qu'il n'exerce que temporairement en vue d'assurer la continuité du service public. **Toutefois, son maintien par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans de telles fonctions, exercées en sus des activités correspondant à celles de l'emploi dont il est titulaire, au delà de la durée raisonnablement nécessaire pour pourvoir l'emploi vacant, constitue une faute de nature à engager à son égard la responsabilité de la collectivité publique qui l'emploie.**

En l'espèce, en raison de la vacance du poste de directeur général des services de la mairie du 9^{ème} arrondissement de la ville de Lyon, M.A, attaché principal exerçant alors les fonctions de directeur général adjoint des services de cette mairie, a été chargé, en sus de ces fonctions, d'exercer à titre intérimaire celles de directeur général des services pendant une période de trois ans et quatorze jours, à l'issue de laquelle un accord est intervenu entre le maire de Lyon et le maire du 9^{ème} arrondissement de cette ville pour le nommer titulaire de cet emploi. Cependant, si la ville de Lyon soutient qu'elle a accompli les diligences nécessaires, notamment en publiant des avis de vacance de poste et en procédant à l'audition des candidats qui se sont manifestés, **il ne résulte pas de l'instruction que la vacance du poste de directeur général des services de la mairie du 9^{ème} arrondissement ait dû se prolonger au-delà du délai raisonnablement nécessaire pour pourvoir un tel emploi qui, eu égard notamment aux exigences statutaires et au niveau de compétences requis, ne saurait en l'espèce excéder dix-huit mois.** Ainsi, le maintien de M. A dans les fonctions intérimaires de directeur général des services de la mairie du 9^{ème} arrondissement au delà de dix-huit mois a constitué une faute de nature à engager la responsabilité de la ville de Lyon.

[CAA de Marseille du 18 avril 2017 - N° 16LY00073](#)

■ Stagiaire - Reclassement pour inaptitude physique

Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressée dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, **ni ce principe général ni les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 4 novembre 1992 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.**

[CAA de Versailles du 17 mars 2017 - N° 15VE03852](#)

■ Refus d'obéissance hiérarchique - Licenciement

L'opposition d'un agent contractuel aux consignes du maire relatives à son temps de présence sur place constitue un refus fautif d'exécuter son contrat de travail. Cette faute justifie, à elle-seule, la sanction du licenciement.

En l'espèce, pour décider d'infliger à Mme B la sanction du licenciement, le maire de Celoux s'est principalement fondé sur le refus de l'intéressée d'être présente à la mairie de Celoux pendant la totalité de ses quinze heures hebdomadaires de travail. En effet, en raison de l'éloignement géographique du domicile de Mme B, l'ancien maire de Celoux avait fait part de son accord verbal dès 2005 pour qu'elle exerce ses fonctions sur place un jour par semaine pendant huit heures et qu'elle travaille les sept heures restantes à son domicile, vers lequel était réexpédié le courrier de la commune et qui avait été équipé d'une ligne téléphonique et d'un télécopieur dédiés. Par courrier du 23 mai 2014, le maire nouvellement élu a demandé à Mme B d'effectuer la totalité de ses heures de travail à la mairie de Celoux trois demi-journées par semaine. L'intéressée a, par courrier du 27 mai 2014, opposé un refus à cette demande au motif qu'il s'agissait d'une modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail. Le maire l'a mise en demeure, par courrier du 11 juin 2014, d'exécuter ses attributions selon les modalités par lui déterminées, sous peine de licenciement pour motif disciplinaire, licenciement prononcé à la suite du refus, réitéré par la requérante par courrier du 2 juillet 2014, de se déplacer à Celoux trois fois par semaine. **Pour le juge, le contrat à durée indéterminée qu'elle a conclu en juin 2013 avec la commune ne contient aucune stipulation sur l'organisation du travail de Mme B. Il appartient à l'employeur, lequel ne peut être regardé, en l'espèce, comme ayant imposé à son agent une modification unilatérale de son contrat, de mettre en place l'organisation du travail qu'il estime la plus adaptée à l'intérêt du service.**

Par ailleurs, le juge rappelle :

- que la communication d'un dossier administratif incomplet pour ce qui concerne l'historique de la carrière au sein de la commune et non pour ce qui concerne la procédure disciplinaire dont l'agent fait l'objet n'entache pas d'illégalité de la procédure,
- que la date d'effet du licenciement pour faute d'un contractuel ne doit pas prendre en compte les droits à congés annuels restant à courir.

[CAA de Lyon du 18 avril 2017 - N° 15LY04049](#)

■ Avis du Comité médical supérieur

Aux termes de l'article 3 du décret du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, le comité médical départemental est chargé de donner à l'autorité territoriale un avis sur les questions médicales soulevées par la situation de l'agent. Le comité médical supérieur peut être appelé, à la demande de l'autorité compétente ou du fonctionnaire concerné, à donner son avis sur les cas litigieux, qui doivent avoir été préalablement examinés en premier ressort par les comités médicaux.

En l'espèce, Mme B a bénéficié d'un congé de longue maladie à compter du 17 juin 2009 puis a été placée en disponibilité d'office à compter du 1^{er} juillet 2011. Elle a alors formé une demande de retraite anticipée pour invalidité. Le Comité médical supérieur, saisi afin de se prononcer sur l'inaptitude définitive à ses fonctions de l'intéressée en vue d'une mise à la retraite anticipée pour invalidité, a rendu un avis défavorable le 27 mars 2013. Par arrêté du 30 mai 2013, le maire de la commune de Grentzingen qui ne pouvait que se conformer, sans motivation supplémentaire, à l'avis du 27 mars 2013 a donc constaté l'aptitude à ses fonctions de Mme B et lui a ordonné de reprendre ses fonctions.

Pour le juge, le maire de la commune de Grentzingen s'est estimé lié par l'avis du Comité médical supérieur pour adopter l'arrêté en litige alors qu'il résulte des dispositions précitées du 30 juillet 1987 que l'administration est tenue d'apprécier le bien-fondé de la demande formée par le fonctionnaire en tenant compte de l'ensemble des éléments en sa possession, sans être liée par l'avis de l'organisme consulté.

[CAA de Nancy du 06 avril 2017 - N° 15NC02383](#)

■ Congés de maladie - Congés annuels

Aux termes de l'article 5 du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. Ces dispositions réglementaires, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 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 et, par suite, illégales. En revanche, ces mêmes dispositions permettent en principe à l'autorité territoriale de rejeter une demande de report des jours de congés annuels non pris par un fonctionnaire territorial en raison d'un congé de maladie lorsque cette demande est présentée au delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congé annuels ont été ouverts.

[Conseil d'Etat du 14 juin 2017 - N° 391131](#)

■ Harcèlement moral

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utiles. **Ainsi, pour être qualifiés de harcèlement moral, les faits doivent être répétés et doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.**

En l'espèce, si le maire de la commune de Saint-Laurent-des-Arbres a affecté M. A à compter du 3 septembre 2013 à l'entretien des espaces verts et nettoyage de la voirie, à supposer même que ce changement de poste soit à l'origine d'une diminution de ses attributions, celui-ci était justifié par l'intérêt du service en raison de sa manière de servir inappropriée et des difficultés relationnelles constatées dans l'exercice de ses anciennes fonctions d'animateur.

[CAA de Marseille du 14 mars 2017 - N° 16MA02213](#)

■ Agent contractuel - Période d'essai

En application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (dans sa rédaction applicable en l'espèce), une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement. Toutefois, une période d'essai ne peut être valablement stipulée lorsque le contrat est renouvelé à son expiration, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, celui-ci ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent. **Le contrat d'un agent engagé par une collectivité après avoir été mis à disposition de cette collectivité pour exercer des fonctions identiques, ne peut donc comporter une période d'essai.**

En l'espèce, avant d'être engagé le 1^{er} février 2011 par la collectivité, l'agent avait travaillé auprès de cette même collectivité en qualité de journaliste durant le mois de janvier 2011, dans le cadre d'une mise à disposition par le Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale. Eu égard à la finalité de la période d'essai, quand bien même l'engagement de l'agent au mois de janvier 2011 n'avait pas été décidé par la collectivité elle-même mais par le centre de gestion, la cour a jugé que la collectivité devait être regardée comme l'employeur de l'agent durant le mois de janvier 2011. Elle a estimé que cette collectivité avait pu apprécier, durant cette période, les capacités professionnelles de cet agent et qu'ainsi, le contrat du 27 janvier 2011 ne pouvait légalement stipuler une période d'essai. Faisant application de la jurisprudence CE 30 mars 2016 Commune de Saint-Denis n° 380616, la cour a donc écarté la clause relative à la période d'essai. Par conséquent, la cour a annulé le licenciement de l'agent, qui ne pouvait légalement intervenir sur le motif de droit tiré de l'application de cette clause, au titre d'une insuffisance professionnelle constatée à l'issue de la période d'essai.

[CAA de Bordeaux du 02 mai 2017 - N° 15BX00288](#)

■ Retrait - Actes illégaux

Sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires, et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle explicite créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois à compter de son édicition. Ainsi, un contrat de recrutement d'un agent de droit public, de même que la décision de prononcer la titularisation d'un tel agent, créent des droits au profit de celui-ci et ne peuvent donc être retirés, s'ils sont illégaux, que dans le délai de quatre mois. Toutefois, un acte administratif obtenu par fraude ne crée pas de droits et peut, par suite, faire l'objet d'un retrait à tout moment par l'autorité compétente pour le prendre, alors même que le délai de quatre mois est expiré.

[CAA de Paris du 25 avril 2017 - N° 16PA02587](#)

■ Fin des fonctions sur l'emploi fonctionnel - Entretien

Aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, la fin des fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec l'intéressé et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale. Elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. S'agissant de l'entretien, si ni les dispositions précitées ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne précisent les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien qui doit être accordé à un fonctionnaire détaché pour occuper un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale avant qu'il puisse être mis fin à son détachement et si aucune disposition ne fixe, notamment, les formes et délais de la convocation de l'intéressé à cet entretien, il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier.

[CAA de Bordeaux du 21 mars 2017 - N° 15BX01395](#)

■ Fautes commises en dehors des fonctions

Aux termes de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. **La circonstance que des agissements ont été commis par un agent public en dehors de son service et n'ont pas porté atteinte à la réputation de l'administration, faute d'avoir été divulgués, ne suffit pas à les rendre insusceptibles de justifier une sanction disciplinaire si leur gravité les rend incompatibles avec les fonctions effectivement exercées par l'intéressé.**

En l'espèce, M.A, adjoint technique territorial principal, exerçant les fonctions d'agent d'accueil à la bibliothèque municipale de Laval, a été condamné par la cour d'assises du département de la Mayenne, le 22 avril 2009, à huit années d'emprisonnement pour des faits de viols sur mineur de 15 ans par ascendant commis entre 1989 et 1993, et que cette condamnation a été aggravée par la cour d'assises d'appel de la Sarthe, le 26 mai 2010, pour être portée à dix années. Ces faits ont donné lieu à une procédure disciplinaire diligentée par la ville de Laval, le conseil de discipline de la fonction publique territoriale de la Mayenne ayant, le 5 juillet 2013, émis un avis favorable à la sanction de révocation de l'intéressé.

Si les faits ont été commis en dehors du service, il ressort des pièces du dossier que les experts psychiatres qui ont examiné M. A au cours de l'année 2011 ont estimé notamment que " *le déni complet présenté par le sujet ne (peut) exclure un nouveau passage à l'acte et une certaine dangerosité criminelle, s'il se retrouvait en présence d'une victime* ". Dans ces conditions et alors que les fonctions d'agent d'accueil à la bibliothèque municipale exercées en dernier lieu par l'intéressé risquaient de le mettre en relation avec des mineurs, la commune de Laval est fondée à soutenir que les faits objets de la condamnation pénale sont constitutifs d'une faute disciplinaire alors même qu'ils n'avaient pas été accomplis dans l'exercice des fonctions et qu'ils étaient antérieurs de plusieurs années à la sanction contestée. Ainsi, eu égard à l'extrême gravité des manquements aux obligations de moralité et de dignité que révèlent les faits pour lesquels M. A a été pénalement sanctionné, incompatibles avec la qualité d'agent public de l'intéressé et qui ont été de nature à porter atteinte à la réputation de l'administration et à jeter le discrédit sur ses agents, la sanction disciplinaire de révocation qui lui a été infligée ne peut être regardée comme disproportionnée.

[CAA de Nantes du 22 avril 2016 - N° 14NT01834](#)

**Réponses
ministérielles****■ Comité technique - Elections**

Le deuxième alinéa de l'article 3 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dispose que : « le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date de renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ». **Dans ces conditions, lorsque des élections générales ont lieu en cours d'année, le mandat des membres précédemment désignés au comité technique pour représenter les collectivités territoriales ou leurs établissements expire. Ils ne peuvent donc pas être convoqués pour réunir le comité technique, même si la nomination des nouveaux membres n'est pas intervenue, leur mandat ayant pris fin. Il appartient donc à la collectivité territoriale ou à l'établissement concerné de désigner ses nouveaux représentants conformément à l'article 4 du décret précité avant de pouvoir réunir le comité technique.**

Réponse ministérielle Sénat du 02 mars 2017 - N° 23914

■ Supplément familial de traitement - Fonds de compensation

Selon les dispositions de l'article L. 413-11 du code des communes, le fonds national de compensation répartit entre les communes et les établissements publics communaux ou intercommunaux les charges résultant pour ces collectivités du paiement du supplément familial de traitement qu'elles versent à leur personnel à temps complet. Un second fonds fonctionne à l'identique pour les agents à temps non complet. **Le mode de calcul de la compensation, qui détermine la part contributive de chaque collectivité ou établissement, est précisé par les articles 4 des décrets n° 85-885 et n° 85-886 du 12 août 1985, le premier concernant les fonctionnaires à temps complet, le second ceux à temps non complet. Il n'existe pas de fonds de compensation pour le supplément familial de traitement versé aux agents contractuels.** Aux termes de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la fonction publique n'emploie que des fonctionnaires, le recrutement d'agents contractuels étant une exception. La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale rappelle ce principe en ses articles 3 à 3-6 qui fixent également les conditions dans lesquelles il peut être recouru, à titre dérogatoire, à un agent contractuel en lieu et place d'un fonctionnaire. Le législateur a d'ailleurs rappelé, avec la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, son attachement à ce que la fonction publique soit constituée de fonctionnaires titulaires en prolongeant de deux ans, jusqu'au 31 mars 2018, le dispositif de titularisation des agents contractuels prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite loi « Sauvadet »

Réponse ministérielle Ass Nat du 04 octobre 2016 - N° 52150

■ Exercice d'un mandat électif

L'article L. 231 du code électoral interdit aux agents salariés communaux d'être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Le détachement pour exercice d'un mandat local prévu à l'article L. 2123-10 du code général des collectivités territoriales ne peut ainsi bénéficier à un fonctionnaire qui serait élu au conseil municipal de la commune qui l'emploie. En revanche, ce régime d'inéligibilité ne s'applique pas à un fonctionnaire qui n'était plus en position d'activité dans sa commune au moment de l'élection (Conseil d'Etat, 8 juillet 2002, no 236267). Tel est le cas du fonctionnaire qui était placé en disponibilité mais également de celui qui était placé en détachement. Dans ce dernier cas, l'élu doit toutefois respecter les règles relatives à la prévention des conflits d'intérêt.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 09 mai 2017 - N° 66929](#)

■ Primes et indemnités - Principe de parité

Les modalités d'attribution des primes et indemnités qui peuvent être servies aux fonctionnaires territoriaux sont régies par le double principe de libre administration des collectivités territoriales et de parité entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale. En application de ces principes, la prime de service, dont les modalités sont fixées par les décrets n° 68-929 du 24 octobre 1968 relatif à l'attribution de primes de service aux personnels des établissements nationaux de bienfaisance, des hôpitaux psychiatriques autonomes et des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles et n° 96-552 du 19 juin 1996 relatif à l'attribution de la prime de service à certains personnels de l'Institution nationale des invalides, peut être octroyée à certains agents territoriaux de la filière médico-sociale. En cas d'absence notamment pour maladie, les textes prévoient qu'un abattement du cent quarantième du montant de la prime individuelle doit être effectué pour chaque journée. Cette modalité s'applique sur le montant annuel de la prime. Cette condition particulière de retenue est applicable, par équivalence, aux agents territoriaux qui peuvent bénéficier de la prime de service. La collectivité territoriale est ainsi tenue de mettre en oeuvre la retenue du cent quarantième puisqu'elle ne peut instaurer un régime indemnitaire plus favorable que le régime de référence, en vertu du principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 12 février 2016 - N° 93024](#)