

Zoomsur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

N° 2018-01 & 02

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

SOMMAIRE

Textes officiels

- Elections professionnelles 3
- Indemnités de fonction des titulaires de mandats locaux
- Don de jours de repos non pris
- Traitement automatisé de données à caractère personnel “base concours” 4
- Congé de maladie - Journée de carence
- Médiation préalable obligatoire 5
- Déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale

Jurisprudence

- Harcèlement moral - Circonstances 6
- Fichiers informatiques - Consultation par l'employeur 7
- Sanction disciplinaire - Proportionnalité
- Emploi fonctionnel - Contractuel (art. 47) 8
- Disponibilité d'office - Comité médical 9
- Réintégration - Mandats locaux 10
- Acte illégal - Retrait 11
- Création de postes - EPCI
- Démission - Procédure 12
- Contractuels - Renouvellement du contrat
- Décharge de fonction - Motivation 13
- Changement d'affectation - Recours

Réponses ministérielles

- Délégation de service public - Personnels 14
- Protection fonctionnelle - Durée 15
- Collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale

Revue de presse

- PPCR - Report de la mise en oeuvre 16
- Dispositifs de diversification des recrutements
- Contentieux du droit de la fonction publique
- Etat civil - Nouveau challenge pour les maires
- Contrôle URSSAF des collectivités territoriales 17
- Activités syndicales - Garanties accordées aux agents

■ Alerte éthique - Modalités de signalement et de recueil	18
■ Cas de recrutement des agents contractuels	
■ Mutation d'office	
■ Rechute d'un accident de service - Etendue de l'action récursoire	
■ Ecole - Questions d'actualité	19

Textes officiels**■ Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale**

Le décret vise à modifier et préciser des règles électorales applicables au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale. La date de publication de la liste électorale est avancée de 30 jours à 60 jours avant le scrutin, ainsi que celle de la liste des agents appelés à voter par correspondance de 20 jours à 30 jours avant le scrutin. Par voie de conséquence, la date limite de rectification de ces listes est également modifiée. Par ailleurs, le nombre minimum de candidats pour l'élection des représentants dans les commissions consultatives paritaires compétentes pour moins de 11 agents est fixé à un.

[JO du 02 février 2018 - N° 27](#)

■ Note d'information n° INTB1801133C relative à l'indice de référence applicable pour le calcul des indemnités de fonction des titulaires de mandats locaux en 2018

La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) a été reportée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2018. Elle prévoyait notamment une modification de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2018, comme l'indiquait la note d'information du 15 mars 2017. Cette modification est reportée au 1^{er} janvier 2019. Une nouvelle note précisera alors les plafonds applicables. Ainsi, les tableaux précisant les barèmes indemnitaires applicables aux titulaires de mandats locaux à la date du 1^{er} février 2017, joints à la note du 15 mars 2017, restent en vigueur.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

La loi instaure un nouvel Article L. 3142-25-1 dans le code du travail. Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

[JO du 14 février 2018 - N° 37](#)

■ Délibération n° 2017-332 du 21 décembre 2017 portant avis sur un projet de décret relatif à un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Base concours » ayant pour finalité la production d'études et de statistiques anonymes ainsi que la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique (demande d'avis n° 17024085)

L'[article 161 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017](#) relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé un [article 16 bis à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce nouvel article prévoit que les administrations mentionnées à l'[article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) demandent aux personnes candidates à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière dans le cadre d'un recrutement par concours externe, interne ou troisième concours, de fournir des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois de la fonction publique territoriale.

[JO du 18 février 2018 - N° 41](#)

■ Décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours »

Le décret fixe la liste des données, collectées par les organisateurs de concours administratifs, relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès aux emplois des trois versants de la fonction publique, les modalités de leur collecte et de leur conservation. Ces données sont collectées par le service statistique ministériel du ministre chargé de la fonction publique à des fins d'analyses statistiques et de recherches, dans des conditions garantissant l'anonymat des candidats.

[JO du 18 février 2018 - N° 41](#)

■ Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires

Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics à compter du 1^{er} janvier 2018. La présente circulaire traite des situations des agents publics civils et militaires, à l'exclusion des salariés pour lesquels l'indemnisation de leur congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale.

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

■ Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

Le [IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI^e siècle prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle et les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de cette expérimentation. Il définit en particulier les services de l'Etat et les collectivités territoriales et établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés par l'expérimentation, de même que les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Il identifie également les instances et autorités chargées d'assurer les missions de médiation et fixe, enfin, les règles permettant de délimiter le champ territorial de l'expérimentation.

[JO du 17 février 2018 - N° 40](#)

■ Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le décret modifie la liste des emplois concernés par la remise de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Il prévoit que les personnes soumises à l'obligation de déposer une déclaration de situation patrimoniale doivent nécessairement remettre une déclaration d'intérêts préalablement à leur nomination. Il précise également les emplois des établissements publics dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros et ceux des services déconcentrés soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

[JO du 24 février 2018 - N° 46](#)

Jurisprudence ■ Harcèlement moral - Circonstances

Aucun fonctionnaire 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.

En l'espèce, M. A, animateur territorial, avait demandé à son employeur, la réparation du préjudice, à hauteur de 24 452 euros, qu'il estimait avoir subi à raison des faits constitutifs de harcèlement moral dont il aurait été victime dans l'exercice de ses fonctions. Dans un premier temps, le juge a estimé que son employeur s'était rendu coupable envers M. A de faits constitutifs de harcèlement moral. En effet, M. A qui avait toujours été bien noté et dont la manière de servir donnait satisfaction, avait été affecté en août 2010, à la suite d'un conflit avec son supérieur hiérarchique, auprès du pôle " médiation et démocratie participative ", en vue de mettre en place et d'animer un " point information jeunesse ". Cette affectation s'était traduite par son isolement dans un local préfabriqué éloigné géographiquement des autres services de la commune et dépourvu de visiteurs, ce qui l'avait empêché d'avoir des relations de travail normales et apaisées avec sa hiérarchie et lui avait causé des troubles anxio-dépressifs nécessitant un arrêt de travail. **Cependant, pour le Conseil d'Etat, ces faits ne peuvent être appréciés sans tenir compte du comportement de l'intéressé et de l'intérêt du service :**

- M. A avait fait preuve, avant son affectation au " point information jeunesse ", d'un comportement excessivement autoritaire et avait tenu des propos déplacés ;

- L'installation du " point information jeunesse " en dehors des locaux des services de la mairie se justifiait par l'espace nécessaire au fonctionnement de cette structure,

- La mission de préfiguration confiée à M. A, avant l'ouverture au public du local, n'a revêtu aucun caractère fictif, l'aménagement du local a eu lieu de manière progressive, dans les délais initialement prévus ;

- Si M. A fait état d'une diminution de sa rémunération liée à cette affectation, il ressort des pièces du dossier que les indemnités versées dans ses précédentes fonctions de coordonnateur compensaient ses astreintes et qu'en l'absence de telles sujétions dans ses nouvelles fonctions, leur suppression était justifiée ;

- S'il se plaint de ne pas avoir obtenu le remboursement des frais d'utilisation du véhicule qui était mis à sa disposition pour les besoins du service, il ne conteste pas s'être abstenu de fournir régulièrement ses états de frais et avoir bénéficié à titre gracieux d'une carte d'essence de la commune ;

- Le rejet, en février 2011, de sa demande d'avancement de grade ne révèle par lui-même aucune marque d'hostilité à son égard alors qu'il n'était titulaire dans le corps d'animateur territorial que depuis le 1^{er} mars 2010 et que son comportement faisait l'objet de vives critiques ;

Dans ces conditions, les faits allégués par celui-ci ne peuvent être regardés comme caractérisant un harcèlement moral et la circonstance qu'il ait été placé en congé de maladie en raison d'un état anxio-dépressif réactionnel et d'un stress au travail n'est pas de nature à infirmer cette analyse.

[Conseil d'Etat du 02 février 2018 - N° 405306](#)

■ Fichiers informatiques - Consultation par l'employeur

La Cour européenne des droits de l'Homme vient de rappeler les conditions dans lesquelles un employeur dispose de la possibilité de consulter les fichiers stockés par son salarié sur son ordinateur professionnel sans violer sa vie privée.

En l'espèce, un agent de la SNCF avait dû s'absenter pendant plusieurs semaines. Son remplaçant, qui utilisait son ordinateur, a alors constaté la présence sur le disque dur de nombreuses images pornographiques (1 562 fichiers) et de plusieurs documents frauduleux. Alertée, la direction régionale de la SNCF avait procédé à la radiation de l'agent. Ce dernier avait alors contesté cette sanction au motif, notamment, qu'elle se basait sur la consultation de documents privés auxquels son employeur ne pouvait accéder en son absence ou sans qu'il en soit informé. Le salarié rappelant à ce propos qu'il avait pris soin de rebaptiser le disque dur de sa machine « D:\données » en « D :\données personnelles ». **Les juges ont estimé que l'employeur était dans son droit lorsqu'il a accédé seul à ces différents documents. Ils ont ainsi rappelé que dans la mesure où l'utilisation du matériel professionnel à des fins privées n'était qu'une tolérance, affecter un disque dur entier à ce seul usage n'était pas acceptable.** En outre, sur ce même disque, se trouvaient également de nombreux fichiers professionnels, ajoutant ainsi à la confusion. Par ailleurs, les fichiers contenant les attestations frauduleuses s'appelaient « Fred P », « Socrif », « Catherine » et le répertoire qui abritait les images pornographiques était baptisé « Rires ». Aucun de ces documents ne contenait dans son nom les mentions « privé » ou « personnel ». N'étant pas ainsi clairement identifiables comme étant des documents personnels, l'employeur était en droit de les considérer comme professionnels et donc de les consulter librement c'est-à-dire hors de la présence du salarié sans pour autant violer sa vie privée.

[CEHD du 22 février 2018 - N° 588/13](#)

■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité

Dans le cadre de l'application des sanctions disciplinaires, il appartient au juge de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

En l'espèce, pour prononcer la révocation de M.C, le président de la communauté d'agglomération du Grand Angoulême s'était fondé sur des faits de vols de matériaux de valeur à de nombreuses reprises et sur une tentative d'intimidation du personnel de la société après une mise en garde contre les pratiques de vol.

[CAA de Bordeaux du 13 juin 2017 - N° 15BX01815](#)

■ Emploi fonctionnel - Contractuel

L'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités les emplois de directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants. L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

En l'espèce, M. C a été recruté par la commune de Kourou le 2 juin 2014, pour une durée de six mois, afin d'exercer l'intérim des fonctions de directeur général des services. Par un contrat conclu le 23 septembre 2014, la commune lui a confié les fonctions de directeur général des services pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} octobre 2014. Par une décision du 13 avril 2016, le maire de Kourou a prononcé son licenciement pour perte de confiance à compter du 1^{er} mai 2016.

Si l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise le recrutement direct, sans publicité de la création ou de la vacance de l'emploi dont il s'agit et sans concours, de fonctionnaires ou d'agents non titulaires pour occuper les emplois fonctionnels dont il dresse une liste, celle-ci ne mentionne pas l'emploi de directeur général des services d'une commune de moins de 80 000 habitants. S'agissant des autres emplois fonctionnels, l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 et les dispositions du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 prises pour son application prévoient uniquement le détachement de fonctionnaires. Selon l'article 7 de ce décret, seuls peuvent ainsi être détachés sur l'emploi de directeur général des services dans une commune de 2 000 à 40 000 habitants, les fonctionnaires de catégorie A. Il en résulte que la commune de Kourou, qui comprend environ 26 000 habitants, ne pouvait pas légalement recruter M.B, qui n'avait pas la qualité de fonctionnaire, sur l'emploi de directeur général des services créé par la délibération du 6 novembre 2007, alors même que cet emploi répondait effectivement aux besoins de la commune.

Ainsi, M. B ne pouvait être affecté, en tant qu'agent contractuel, sur l'emploi de directeur général des services de la commune de Kourou. Par suite, cette nomination, prononcée en méconnaissance des dispositions précitées, n'a pas eu pour effet d'exclure M. B du champ des dispositions du décret du 15 février 1988 applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Ainsi, seuls les motifs de licenciement prévus par les articles 39 et suivants de ce décret pouvaient lui être opposés. Dès lors, le motif tiré de la perte de confiance, qui ne peut être opposé qu'aux titulaires des emplois fonctionnels, ne pouvait légalement justifier le licenciement de M. B. Ainsi, la commune de Kourou a été enjoint de réintégrer ce dernier dans ses fonctions entre la date à laquelle il a été irrégulièrement licencié, jusqu'au terme de son contrat, le 30 septembre 2017.

[CAA de Bordeaux du 11 octobre 2017 - N° 17BX02310](#)

■ Disponibilité d'office - Comité médical

Les fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet relève de l'article 40 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 qui dispose qu'à l'expiration de ses droits à congé de maladie ou de grave maladie, le fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service est placé dans la position de disponibilité. La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire. La durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié. **En outre, un fonctionnaire territorial nommé dans un emploi permanent à temps non complet ne peut être mis en disponibilité d'office pour raison de santé qu'après consultation du comité médical départemental.**

En l'espèce, suite à un accident du travail, Mme A, a été placée en congé pour accident du travail du 15 avril au 5 octobre 2008, puis en congé pour maladie ordinaire du 6 octobre 2008 au 1^{er} juin 2009. Mme A, qui n'avait pas déféré à une mise en demeure de reprendre son poste a, ensuite été radié des cadres pour abandon de poste à compter du 31 août 2009. Toutefois, la cour administrative d'appel de Bordeaux a, annulé cet arrêté et enjoint au maire de la commune de réintégrer juridiquement l'intéressée et de la placer dans une position réglementaire au regard de ses droits à congé de maladie. L'exécutif territorial a, par arrêté du 18 octobre 2012, procédé à la réintégration de l'intéressée dans les services de la commune à compter du 25 août 2009. Le maire a, par un arrêté du 19 février 2013, admis l'intéressée au bénéfice d'un congé de maladie ordinaire pour une période allant du 9 juin au 20 décembre 2009. Puis, par deux arrêtés des 16 et 17 septembre 2013, l'exécutif territorial a placé d'office Mme A en position de disponibilité sur la période du 21 décembre 2009 au 30 novembre 2012, avant de l'admettre à faire valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} décembre 2012, date à laquelle elle a été radiée des cadres de la collectivité territoriale. **Cependant, en prononçant la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé de Mme A, sans que le comité médical eût rendu son avis au préalable sur ce point, le maire a privé l'intéressée d'une garantie et entaché la procédure d'irrégularité.** Il ressort en effet des pièces du dossier que la commune a, par courrier du 19 février 2013, saisi cette instance consultative afin de recueillir son avis sur : " *la mise en disponibilité d'office [de Mme A.] à compter du 21 décembre 2009, jusqu'à l'âge légal de la retraite soit le 1^{er} décembre 2012* ". Toutefois, après avoir été rendu destinataire d'un courrier du 20 juin 2013 du comité médical l'avisant de ce qu'il ne pouvait " *pas donner son avis sur une période qui est dépassée depuis 4 ans* ", le maire a entrepris de placer Mme A en disponibilité d'office, sans disposer pour autant de l'avis requis du comité médical départemental. Si la commune ne saurait être tenue pour responsable du refus dudit comité de statuer sur la question dont il avait été saisi, en revanche, il lui incombait de contester cette décision de refus de statuer, dès lors que celle-ci avait pour effet de faire obstacle à la finalisation de la procédure alors engagée.

[CAA de Bordeaux du 18 décembre 2017 - N° 16BX00342](#)

■ Réintégration - Mandats locaux

Aux termes des articles L. 3142-83 et L. 3142-84 du code du travail :

- Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction,

- A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ainsi, en vertu des dispositions combinées des articles L. 2123-9 et L. 5214-8 du code général des collectivités territoriales, les maires, les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins et les membres du conseil d'une communauté de communes qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle de fonctionnaires territoriaux, peuvent bénéficier des dispositions des articles L. 3142-83 et L. 3142-84 du code du travail.

La circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail. En outre, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet également au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi.

En l'espèce, M. B, qui était directeur territorial de la communauté de communes du Val d'Albret depuis 2001, a été placé en disponibilité pour convenance personnelle du 3 mars au 31 mai 2008 durant la campagne des élections municipales. Cette disponibilité a été renouvelée, à compter du 1^{er} juin 2008, " pour la durée de son mandat local ", à la suite de son élection comme conseiller municipal de la commune de Nérac et comme conseiller communautaire, président de la CCVA. Après démission de ce dernier mandat, M. B a demandé, le 22 novembre 2011, sa réintégration au sein de la CCVA. Par arrêté du 20 janvier 2012, le nouveau président de cette communauté de communes a rejeté sa demande au motif que l'intérêt du service ne permettait pas de procéder à cette réintégration. Cependant, pour juger que M. B ne pouvait retrouver son précédent emploi dans les conditions prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail, qui lui étaient applicables en l'absence de dispositions plus favorables, la cour a relevé que l'intéressé, qui avait démissionné de son mandat de président de la communauté de communes, avait demandé sa réintégration avant le terme envisagé par l'arrêté procédant à sa mise en disponibilité et conservait, par ailleurs, un mandat de conseiller municipal. **En statuant ainsi, alors que ces deux circonstances étaient sans incidence sur le droit de M. B à retrouver son précédent emploi dans les conditions prévues à cet article et qu'au demeurant, aucune disposition du code général des collectivités territoriales ni du code du travail n'ouvre le bénéfice des articles L. 3142-83 et L. 3142-84 de ce code aux titulaires d'un mandat de conseiller municipal, la cour a commis une erreur de droit.**

[Conseil d'Etat du 20 février 2018 - N° 401731](#)

■ Acte illégal - Retrait

Sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer ou abroger une décision expresse individuelle créatrice de droits que dans le délai de quatre mois suivant l'intervention de cette décision et si elle est illégale.

Ainsi et en l'espèce, la décision par laquelle le président d'un centre communal d'action sociale nomme un fonctionnaire dans l'emploi de directeur d'un foyer pour personnes âgées, ce fonctionnaire fût-il titulaire d'un grade ne lui donnant normalement pas vocation à occuper de telles fonctions, a le caractère d'une décision individuelle créatrice de droits. S'il incombe à l'autorité administrative de procéder au changement d'affectation d'un tel fonctionnaire qui, par suite d'un changement de circonstances, notamment de droit, postérieures à sa nomination, cesserait de remplir les conditions requises pour occuper un tel emploi, elle ne peut, sans méconnaître les droits acquis qui résultent de la nomination, décider plus de quatre mois après celle-ci de la retirer ou de l'abroger.

[CAA de Lyon du 26 septembre 2017 - N° 15LY00661](#)

■ Création de postes - EPCI

Aux termes de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.** Par ailleurs, l'article 3 du décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet précise que les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures. **Enfin, l'article L. 5211-10 du code général des collectivités territoriales stipule que le président, les vice-présidents ayant reçu délégation ou le bureau dans son ensemble peuvent recevoir délégation d'une partie des attributions de l'organe délibérant.** Il résulte de la combinaison des dispositions précitées que la création d'emplois permanents à temps non complet d'un établissement public de coopération intercommunale n'appartient pas aux nombres des matières qui peuvent faire l'objet d'une délégation de compétence de l'organe délibérant au bénéfice du bureau de l'établissement concerné. Par conséquent et en l'espèce, c'est à bon droit, quand bien même la décision litigieuse prise par le bureau de la communauté de communes de l'Etampois Sud-Essonne créant des emplois d'assistants d'enseignement artistique à temps non complet et inscrivant les crédits correspondants au budget de la collectivité aurait pour effet de diminuer les dépenses prévues pour la rémunération des agents et n'entraînerait qu'une réaffectation des dépenses au sein d'un même chapitre budgétaire, que le Tribunal administratif a jugé que la décision litigieuse a été prise par une autorité incompétente.

[CAA de Versailles du 18 décembre 2017 - N° 17VE00419](#)

■ Démission - Procédure

La démission d'un fonctionnaire ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable. **Eu égard à la portée d'une démission et cette exigence qu'elle soit régulièrement acceptée, si l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un délai d'un mois pour prendre sa décision, elle se trouve dessaisie de l'offre de démission à l'expiration de ce délai, dont le respect constitue une garantie pour le fonctionnaire.**

En l'espèce, les courriers des 4 août et 12 août 2012 adressés par Mme F au GHP SO marquaient une volonté non équivoque de sa part de démissionner de la fonction publique. Cependant, à la date à laquelle il s'est prononcé sur l'acceptation de la démission de Mme F, le GHP SO était dessaisi de la demande de démission ; que, par suite, la décision du 2 octobre 2012 acceptant sa démission à compter du 1^{er} novembre 2012 est entachée d'illégalité.

[CAA de Douai du 18 décembre 2017 - N° 16DA00685](#)

■ Contractuels - renouvellement du contrat

En vertu des dispositions de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités et établissements publics ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que dans des cas limitativement énumérés, au nombre desquels figure le remplacement momentané de fonctionnaires en congé de maladie. **Les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse.** La circonstance qu'un contrat à durée déterminée a été reconduit tacitement, bien qu'il ait comporté une stipulation selon laquelle il ne pouvait l'être que par une décision expresse, ne peut avoir pour effet de lui conférer une durée indéterminée. Le maintien en fonctions de l'agent en cause à l'issue de son contrat initial, s'il traduit la commune intention des parties de poursuivre leur collaboration, a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial. Ainsi, la décision par laquelle l'autorité administrative met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat, et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

[CAA de Versailles du 18 décembre 2017 - N° 15VE01508](#)

■ Décharge de fonction - Motivation

Aux termes de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement prévu à l'article 98. Par ailleurs, en application des dispositions, alors en vigueur, de l'article 1^{er} de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits. **La motivation exigée doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.**

En l'espèce, l'arrêté contesté du 31 juillet 2012 se bornait à énoncer que la décharge de fonctions de M.C, sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services de la commune de Goussainville, reposait sur " la perte de la relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services communaux ", sans préciser les faits sur lesquels se fondait cette décision. M. C. était dès lors, fondé à soutenir que ledit arrêté était insuffisamment motivé.

[CAA de Versailles du 28 décembre 2017 - N° 15VE01902](#)

■ Changement d'affectation - Recours

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable. **Ainsi, même si la nouvelle affectation correspond au grade de l'agent, elle est susceptible de recours en raison de la perte de responsabilités qu'elle a entraînée pour l'intéressé.**

En l'espèce, Mme C a été affectée à un emploi correspondant à son grade, sans qu'il ait été porté atteinte aux droits et prérogatives qu'elle tenait de son statut, et sans perte de rémunération. Cependant, Mme C gérait un budget de 6 millions d'euros en qualité de directrice de la culture et du patrimoine et avait sous son autorité une centaine de personnes, alors que le budget affecté à la direction de la cohésion sociale, qui ne comportait que 5 agents, n'était que de quelques centaines de milliers d'euros. Eu égard aux moyens humains et financiers alloués respectivement à ces deux directions, le changement d'affectation de l'intéressée doit donc être regardé comme ayant entraîné une perte de responsabilités. Ce changement d'affectation constituait non pas une mesure d'ordre intérieur mais une décision de mutation susceptible de faire l'objet d'un recours.

[CAA de Marseille du 30 janvier 2018 - N° 16MA04395](#)

**Réponses
ministérielles****■ Délégation de service public - Personnels**

La délégation de service public (DSP), définie à l'article L. 1411-1 du code général des collectivités territoriales, est un contrat de concession au sens de l'ordonnance n° 2016-65 du 29 janvier 2016 relative aux contrats de concession, conclu par écrit, par lequel une autorité délégante confie la gestion d'un service public à un ou plusieurs opérateurs économiques, à qui est transféré un risque lié à l'exploitation du service, en contrepartie soit du droit d'exploiter le service qui fait l'objet du contrat, soit de ce droit assorti d'un prix. La délégation de service public se distingue de la régie qui constitue un mode de gestion par lequel la collectivité territoriale gère directement un service public, soit à caractère administratif (SPA), soit à caractère industriel et commercial (SPIC). La cour administrative d'appel (CAA) de Lyon a rendu une décision le 8 juin 2017 (n° 16LY01714) relative aux conditions de reprise des contrats de travail à la suite de la résiliation d'une convention de DSP. La cour rappelle les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail qui indique que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». Elle fait également application du premier alinéa de l'article L. 1224-3 du même code, selon lequel « lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires ». **La cour en déduit que « les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail trouvent à s'appliquer en cas de transfert par un employeur à un autre employeur d'une entité économique autonome, conservant son identité, et dont l'activité est poursuivie et reprise par le nouvel employeur ».** La CAA a jugé que la commune n'entrait pas dans le champ d'application de ce texte puisqu'elle n'a ni poursuivi ni repris en régie l'activité de bar-restaurant après résiliation de la DSP. Une commune qui gère un service public sous forme de DSP n'étant pas l'employeur du personnel du délégataire, elle n'entrerait pas dans le champ d'application des dispositions précitées. En revanche, un nouveau délégataire qui se substituerait à l'ancien à la suite d'opérations de restructuration du délégataire initial, s'il justifie bien des capacités économiques, financières, techniques et professionnelles fixées initialement par l'autorité délégante, et si la cession n'entraîne pas d'autres modifications substantielles du contrat, relèverait de ces dispositions.

[Réponse ministérielle Sénat du 15 février 2018 - N° 00487](#)

■ Protection fonctionnelle - Durée

En vertu de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la collectivité concernée doit accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'élu, lorsqu'il ne s'agit pas d'une faute personnelle détachable du service ou des fonctions. Elle est donc accordée dès lors que les conditions légales sont réunies et vaut en principe pour toute la durée de la procédure. Toutefois, la collectivité peut refuser de continuer à assurer la protection d'un fonctionnaire ou d'un élu lorsqu'elle considère que les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à l'objectif de la protection fonctionnelle, c'est-à-dire la réparation des mises en causes ou des attaques subies. Ainsi, la collectivité peut refuser de continuer à assurer la protection d'un fonctionnaire qui pose une question de droit insusceptible d'influer sur la réparation qui a été accordée par les juges de l'instance précédente (Conseil d'État, 24 octobre 2005, n° 25980). Par ailleurs, le caractère manifestement dépourvu de chances de succès des poursuites entreprises peut justifier, s'il est établi, le refus de la collectivité de continuer à assurer la protection d'un agent, bien qu'elle lui ait été accordée lors des premières étapes d'un contentieux. De manière générale, l'acte octroyant la protection fonctionnelle doit préciser les faits pour lesquels la protection est octroyée afin de la circonscrire à ce qui est strictement nécessaire, ce qui permettra le cas échéant de faire cesser la prise en charge de la protection dès lors que les recours seront hors du champ ainsi défini.

[Réponse ministérielle Sénat du 28 décembre 2017 - N° 01489](#)

■ Collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale

L'article 110-1 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 clarifie le statut des collaborateurs de groupe d'élus, dont l'emploi était jusqu'alors uniquement mentionné par le code général des collectivités territoriales (articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18). Ainsi, les agents contractuels recrutés à cet effet le sont par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite du mandat électoral de l'assemblée délibérante, et, le cas échéant si ces contrats sont renouvelés au-delà de six ans, pour une durée indéterminée. Il ajoute que cette qualité est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent de la collectivité et ne donne droit à aucune titularisation. Le recrutement de ces agents est réalisé, non pour les besoins de la collectivité, mais pour ceux, nécessairement temporaires, du groupe d'élus auquel l'agent est affecté. Cet article a eu notamment pour objet de préciser les conditions de recrutement de ces agents contractuels, pour les différencier, en raison de leur spécificité, des conditions de recrutement de droit commun des agents contractuels et des collaborateurs de cabinet prévues à l'article 110 de la même loi. Dans la mesure où le nouvel article 110-1 fixe le cadre dans lequel les collaborateurs de groupe d'élus peuvent être recrutés, en vertu de règles propres, et que cet emploi est incompatible avec un emploi permanent de la collectivité, il convient de considérer que les intéressés ne sont pas recrutés pour les besoins de la collectivité, mais pour ceux du groupe d'élus auquel l'agent est affecté.

[Réponse ministérielle Sénat du 04 janvier 2018 - N° 01860](#)

**Revue de
presse****■ PPCR - Report de la mise en oeuvre**

Les décrets n° 2017-1736 et 2017-1737 du 21 décembre 2017, reportent d'un an la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires et des dispositions statutaires qui devaient s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2018 dans le cadre du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

IAJ - Janvier 2018

■ Dispositifs de diversification des recrutements

L'article des IAJ fait le point sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de diversification de recrutement dans la fonction publique introduit par la loi n° 2017 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Un premier décret d'application du 12 octobre 2017 assouplit les conditions d'accès au PACTE. Un second, de la même date, précise les conditions d'application du dispositif d'accompagnement à l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B.

IAJ - Janvier 2018

■ Contentieux du droit de la fonction publique

La semaine juridique inaugure une chronique du contentieux du droit de la fonction publique et des ressources humaines en présentant les décisions de justice les plus intéressantes pour les observateurs et les praticiens du droit de la fonction publique. Cette première chronique attire l'attention du lecteur sur l'obligation de discrétion professionnelle, les précisions relatives aux causes interruptives de la prescription de la répétition de l'indu et sur l'absence de reclassement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

La semaine juridique n° 8 - 26 février 2018

■ L'état civil - Nouveau challenge pour les mairies

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle et ses nombreux textes d'application constituent un tournant important pour les services de l'état civil. La prise en charge de nouvelles responsabilités leur impose d'adapter leur organisation sans desservir le service rendu à l'usager. Ces transferts représentent en volume une charge supplémentaire conséquente que les effectifs doivent absorber à moyens financiers et humains constants, tout en exigeant d'eux la mise en œuvre de compétence juridique toujours plus techniques. Un vrai challenge pour les mairies que l'AJCT souhaite accompagner en leur proposant ce dossier, pensé comme un véritable guide méthodologique pour la mise en place des procédures d'enregistrement des PACS, de changement de prénom ou encore de COMEDEC.

AJCT - Février 2018

■ Contrôle URSSAF des collectivités territoriales

Les hypothèses de redressement URSSAF des collectivités territoriales ne manquent pas. Pratiquement, l'URSSAF est fondée à exercer un contrôle toutes les fois où lesdites entités cotisent ou auraient dû cotiser auprès des URSSAF. Cette situation concerne notamment les cotisations dues pour les agents des collectivités territoriales non affiliés à la CNRACL, les élus locaux, les collaborateurs occasionnels mais aussi les avantages versés par les amicales du personnel, les charges dues pour les animateurs des centres de loisirs, les manquements relevés par les organismes de recouvrement lors des vérifications opérées auprès d'associations ou de clubs sportifs subventionnés par des municipalités. **Si pendant des années, les collectivités ont été peu concernées par les contrôles de cotisations, cette mansuétude n'est plus de mise aujourd'hui. Cet article procède à un rapide tour d'horizon sur les droits et devoirs des organismes de recouvrement et des cotisants.**

La semaine juridique n° 5 - 05 février 2018

■ Activités syndicales - Garanties accordées aux agents

Les agents publics investis de fonctions syndicales bénéficient aujourd'hui d'un socle de garanties concernant leur carrière et leur rémunération fixées par l'article 23 bis du Titre I du statut général et de son décret d'application n° 2017-1419 du 28 septembre 2017. **Ces dispositions visent à les prémunir comme toute forme de discrimination et à mieux reconnaître l'activité syndicale dans les parcours professionnels.** Le dossier présente les différentes garanties et les conditions dans lesquelles elles doivent être appliquées

IAJ - Février 2018

■ Alerte éthique - Modalités de signalement et de recueil

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique donne une définition générale du lanceur d'alerte et renforce la protection de ce dernier. **Elle prévoit en outre l'obligation pour certains employeurs d'établir des procédures appropriées de recueil des signalements.** L'article des IAJ a pour objet de présenter le dispositif d'alerte éthique issu de la loi du 9 décembre 2016 ainsi que les caractéristiques des procédures particulières de recueil de signalement prévues par le décret du 19 avril 2017. Il traite notamment des signalements formulés par les agents ou par les collaborateurs extérieurs et occasionnels de l'organisme concerné.

IAJ - Février 2018

■ Cas de recrutement des agents contractuels

Par principe, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont recours à des fonctionnaires pour pourvoir leur emploi. **Les cas de recrutement des agents contractuels de droit public sont par suite limitativement énumérés par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.** Ce dossier présenté sous forme de tableau liste de façon exhaustive les cas de recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

IAJ - Février 2018

■ Mutation d'office

Les IAJ commentent dans cet article l'arrêt du Conseil d'Etat n° 402103 du 8 novembre 2017 relatif à la mutation d'office qui rappelle qu'un agent qui fait l'objet d'une mutation d'office dans l'intérêt du service **est considéré comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier individuel, s'il a été informé au préalable de la mesure dont il fait l'objet, alors même que son nouveau lieu d'affectation ne lui a pas été précisé.**

IAJ - Février 2018

■ Rechute d'un accident de service - Etendue de l'action récursoire

Les IAJ commentent dans cet article l'arrêt du Conseil d'Etat n° 397227 du 24 novembre 2017 relatif aux conséquences financières lors d'une rechute d'un accident de service. **En effet, la collectivité qui employait un agent lors d'un accident de service doit supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, alors même que cette rechute est survenue alors qu'il était au service d'une nouvelle collectivité.** Si la collectivité qui emploie l'agent victime de la rechute est tenue de lui verser les traitements qui lui sont dus, elle peut cependant, par une action récursoire, demander le remboursement des traitements liés à cette rechute, ainsi que les éventuels honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge, à la collectivité employeur de l'agent lors de l'accident. S'agissant des traitements, cette action ne peut toutefois être exercée qu'au titre de la période qui est raisonnablement nécessaire pour permettre à l'intéressé de reprendre son service, de bénéficier d'un reclassement ou pour que la collectivité prononce sa mise d'office à la retraite par anticipation.

IAJ - Février 2018

■ Ecole - Questions d'actualité

Les AJCT ont rédigé un dossier relatif au milieu scolaire. On y retrouve les points suivants :

- Rentrée scolaire (rythmes scolaires, PEdT),
- Caisse des écoles (bilan et perspectives),
- Droit à la cantine (obligations des collectivités territoriales),
- Principe de neutralité dans les cantines scolaires,
- Statut juridique de l'accompagnateur scolaire.

AJCT - Janvier 2018