

# Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur [www.cdg59.fr](http://www.cdg59.fr)

N° 2019-04

## SOMMAIRE

### *Textes officiels*

- Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) 2
- Réduction des cotisations salariales - Heures supplémentaires
- Publicité des emplois vacants - Espace numérique commun

---

### *Jurisprudence*

- Reprise des salariés après une délégation de service public 3
- Contractuel - Non renouvellement du contrat
- Situation du stagiaire 4
- Sanction disciplinaire - Disproportion 5
- Travailleurs handicapés - Accès à la fonction publique
- Militaires - Recrutement dans la fonction publique 6

---

### *Réponses ministérielles*

- Sapeurs-pompiers volontaires agents territoriaux 7
- Agent de maîtrise - Carrière 8
- Annulation d'une sanction disciplinaire

---

### *Revue de presse*

- Période de préparation au reclassement (PPR) 9
- Notification des décisions individuelles
- Nouveau code de la commande publique

**Textes officiels**

- Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

Le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

[JO du 12 avril 2019 - N° 56](#)

- Instruction ministérielle N° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

L'instruction détaille, sous forme de « questions-réponses », les principales modalités d'application de l'exonération de cotisations salariales portant sur les rémunérations au titre des heures supplémentaires et complémentaires, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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

- Circulaire NOR : CPAF1904452C du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise entre les trois versants de la fonction publique l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La présente circulaire a pour objet d'en préciser les termes afin de faciliter sa mise en œuvre.

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

## Jurisprudence ■ Reprise des salariés après une délégation de service public

Aux termes de l'article L. 1224-3 du Code du travail, 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. Sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concerne la rémunération. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. **Il ne résulte pas de ces dispositions, ni d'aucun texte législatif ou réglementaire, qu'une personne publique reprenant les salariés de droit privé d'une entité exerçant une activité ayant fait précédemment l'objet d'une délégation de service public ait une obligation légale d'examen de la durée des contrats pour chacun d'entre eux, chez l'employeur de droit privé, afin d'en tirer des conclusions sur la nature du contrat de droit public à leur proposer.**

En l'espèce, la circonstance qu'un jugement du 28 mars 2013 du Conseil de prud'hommes de Rouen, passé en force de chose jugée, ait requalifié en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée passés entre Mme A et la société Avenance le 20 octobre 2008 et le 27 novembre 2009 est dès lors sans effet sur la situation juridique des contrats de droit public passés ultérieurement entre la requérante et la commune de Rouen.

[CAA de Douai du 07 mars 2019 - N° 16DA01198](#)

## ■ Contractuel - Non renouvellement du contrat

En premier lieu, un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas renouveler ce contrat est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude professionnelle de l'agent et, de manière générale, sur sa manière de servir et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, elle n'est pas - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - au nombre des mesures qui doivent être motivées. **En second lieu, un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service.**

En l'espèce, M. E avait des difficultés à travailler en équipe et connaissait des relations tendues avec ses collègues, dont il avait des difficultés à recevoir les conseils en matière d'hygiène et de propreté. Compte tenu de ces éléments, et notamment des difficultés engendrées dans l'organisation du travail de l'équipe d'entretien par le comportement de M. E, ainsi que de la détérioration de l'ambiance au travail en ayant résulté, la décision de ne pas renouveler le contrat de travail de l'intéressé doit être regardée comme prise dans l'intérêt du service.

[CAA de Bordeaux du 07 mars 2019 - N° 17BX00697](#)

## ■ Situation du stagiaire

Si la nomination dans un cadre d'emploi en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. **Ainsi, la décision refusant de le titulariser à l'issue du stage n'a pour effet, ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait pour lui un droit ni, dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par la décision de nomination comme stagiaire, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Une telle décision n'est, dès lors, pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.**

Par ailleurs, sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. S'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l'article 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale. **Un employeur n'est tenu par aucune règle de droit de procéder à une évaluation au cours de son stage.**

En l'espèce, Mme D, aide soignante en stage à l'EHPAD des Magnolias à Quimper à compter du 3 février 2014, a eu de manière répétée une attitude déplacée à l'égard des résidents de cet établissement, en leur serrant le bras avec force pour les obliger à se lever de table afin de pouvoir procéder plus rapidement à leur toilette, ou encore en les forçant à ingurgiter leur repas à rythme forcé, tout en adoptant envers eux une attitude intimidante. Mme D n'a pas respecté les modalités d'organisation mises en place au sein de l'EHPAD, en ne se mettant pas en situation de pouvoir être contactée rapidement par les autres agents, puis en s'emportant alors qu'on le lui faisait remarquer. Enfin plusieurs témoignages concordants font état d'insultes et de menaces vis-à-vis du personnel de l'établissement, décrivant le comportement emporté de la requérante. Ainsi, ces faits démontrent les difficultés de Mme D à la fois dans le respect de l'organisation de l'établissement, dans les relations avec ses collègues et dans les relations avec les personnes âgées prises en charge, soit dans trois aspects essentiels des fonctions d'une auxiliaire de soins en EHPAD. Dans ces conditions, le licenciement de Mme D n'est pas entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

[CAA de Nantes du 05 mars 2019 - N° 17NT02882](#)

### ■ Sanction disciplinaire - Disproportion

Aux termes de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, les sanctions susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

**Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, 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.**

En l'espèce, la directrice générale des services d'une commune a été licenciée sans préavis ni indemnité de licenciement. En effet, était reproché à l'intéressée des propos outranciers et agressifs à l'égard du maire lors d'une altercation avec celui-ci constituant un manquement au respect hiérarchique. Par ailleurs, suite à cette altercation, des courriels diffusés à l'ensemble des membres du conseil municipal ont excédé les propos qui peuvent légitimement être attendus d'un agent public exerçant des fonctions de direction, tenu à un devoir de réserve à l'égard de son supérieur hiérarchique. Une sanction était donc justifiée. Toutefois, compte tenu de la nature de ces fautes, au demeurant intervenues dans un contexte particulier de campagne électorale du maire pour la fonction de conseiller régional et d'élection récente de l'agent en qualité de conseillère départementale, la sanction du licenciement, était disproportionnée, l'agent n'ayant jamais fait l'objet de précédentes poursuites disciplinaires.

[CAA de Douai du 07 mars 2019 - N° 17DA00271](#)

### ■ Travailleurs handicapés - Accès à la fonction publique

Aux termes de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre auxdits travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. **Ces dispositions imposent à l'autorité administrative, notamment, de prendre les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service.**

[CAA de Bordeaux du 07 février 2019 - N° 17BX00354](#)

## ■ Militaires - Recrutement dans la fonction publique

Aux termes de l'article L. 4139-1 du code de la défense, la demande de mise en détachement du militaire lauréat d'un concours de l'une des fonctions publiques civiles ou d'accès à la magistrature est acceptée, **sous réserve que l'intéressé ait accompli au moins quatre ans de services militaires, ait informé son autorité d'emploi de son inscription au concours et ait atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en position d'activité à la suite d'une formation spécialisée ou de la perception d'une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.** Le militaire lauréat de l'un de ces concours est titularisé et reclassé, dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil dans des conditions équivalentes, précisées par décret en Conseil d'Etat, à celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce corps ou de ce cadre d'emploi. Aux termes des articles R. 4139-6 et R. 4139-9 du code de la défense :

- le militaire nommé dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou de niveau équivalent est classé en prenant en compte sa durée effective de services militaires, à raison des trois quarts de cette durée ;
- le classement lors de la titularisation est effectué dans le grade de début à l'échelon que l'intéressé aurait atteint, compte tenu de l'ancienneté ainsi reprise, sur la base des durées moyennes, ou maximales pour la fonction publique territoriale, fixées pour chaque avancement d'échelon par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Ces dispositions doivent être interprétées comme réservant le droit de bénéficier d'une reprise d'ancienneté au militaire qui, après avoir réussi les épreuves d'accès à un concours de la fonction publique, a été placé en position de détachement dans l'attente de son intégration ou de sa titularisation et a ainsi conservé la qualité de militaire jusqu'à la date à laquelle celle-ci a été prononcée. En revanche, elles n'ont ni pour objet ni pour effet d'ouvrir cette possibilité de reprise d'ancienneté à l'agent qui, avant son intégration, a cessé d'être militaire et a pu, de ce fait, s'il remplissait les conditions d'ancienneté et de service, bénéficier d'une pension militaire de retraite.

[CAA de Versailles du 07 février 2019 - N° 18VE00225](#)

**Réponses  
ministérielles****■ Sapeurs-pompiers volontaires agents territoriaux**

L'engagement des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) contribue à garantir chaque jour et sur l'ensemble du territoire, la continuité opérationnelle du service public de protection et de secours à la population. Les sapeurs-pompiers volontaires font vivre au quotidien les valeurs et principes républicains fondés sur la solidarité et l'entraide.

Pour stimuler le volontariat, rendre cet engagement pérenne et fidéliser dès à présent les plus jeunes, cette question doit être abordée de manière cohérente et globale. La valorisation du volontariat passe par l'amélioration continue du statut des sapeurs-pompiers volontaires, notamment par une protection sociale renforcée et adaptée. C'est dans cet esprit que la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, modifiant le code du travail et le code de la santé publique, en vue de favoriser la prévention des risques professionnels, et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, précise, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée dans son service par le sapeur-pompier volontaire, que le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) dans lequel le sapeur-pompier volontaire exerce habituellement ses fonctions prend en charge les frais médicaux. Son article 19 prévoit, en revanche, que « les sapeurs-pompiers volontaires qui sont fonctionnaires bénéficient, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée dans leur service de sapeur-pompier, du régime d'indemnisation fixé par les dispositions statutaires qui les régissent ». Cette disposition protectrice a pour objet d'assurer le maintien de la situation administrative des fonctionnaires victimes d'un accident alors qu'ils servent comme sapeurs-pompiers volontaires, et d'éviter ainsi une interruption de leur protection sociale, en assimilant ces accidents de service à des accidents survenus aux fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.

Le ministère de l'intérieur mesure cependant que cette disposition peut faire peser une lourde charge sur les finances des communes, notamment rurales. Afin de répondre aux préoccupations des communes, l'article 17 de la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique permet au SDIS, lorsqu'il calcule le montant de la contribution de la collectivité territoriale, de prendre en compte la présence dans ses effectifs d'agents publics ayant la qualité de sapeurs-pompiers volontaires ainsi que la disponibilité qui leur est accordée pendant leur temps de travail. Le conseil d'administration du SDIS peut ainsi prendre en compte la situation des communes et des établissements publics de coopération intercommunale situés dans les zones rurales ou comptant moins de 5 000 habitants.

Le Gouvernement a souhaité la mise en œuvre d'un nouveau plan d'action en faveur du volontariat. La mesure n° 16 du plan prévoit d'améliorer la protection sociale des SPV en permettant le remboursement par la sécurité sociale des prestations actuellement non ou mal remboursées, en améliorant le traitement administratif des dossiers et enfin, en permettant aux SDIS de prendre en charge la couverture sociale des SPV fonctionnaires en cas d'accident de service, tout en maintenant le statut protecteur de l'accident du travail. Cette mesure va faire prochainement l'objet d'une expertise quant à son coût et à ses modalités d'application.

**Réponse ministérielle Ass Nat du 16 avril 2019 - N° 18000**

## ■ Agent de maîtrise - Carrière

Les règles de classement des agents techniques promus en qualité d'agent de maîtrise sont fixées par le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux. L'article 9-1 de ce décret prévoit qu'un agent promu est reclassé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son cadre d'emplois d'origine. Le cadre d'emplois des agents de maîtrise avait perdu de son attractivité pour les adjoints techniques compte tenu d'une transposition partielle aux agents de maîtrise dans les années passées des revalorisations accordées au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. **La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique a permis de procéder à une revalorisation significative et progressive de l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux qui est intervenue par les décrets n° 2016-1382 et n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant les décrets n° 88-547 et n° 88-548 du 6 mai 1988 portant statut particulier et échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux.** C'est ainsi qu'à terme, en 2021, le premier grade d'agent de maîtrise sera doté d'un indice brut terminal supérieur à celui du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe. De même, l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement d'agent de maîtrise principal désormais accessible au choix après quatre années dans le grade d'agent de maîtrise contre six années auparavant, a été revu et son indice brut terminal aligné sur celui du premier grade de la catégorie B. De ce fait, ces mesures vont progressivement permettre de rendre attractive la carrière des agents de maîtrise territoriaux.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 05 mars 2019 - N° 17057](#)

## ■ Annulation d'une sanction disciplinaire - Dossier individuel

Lorsque le juge annule une sanction disciplinaire, plusieurs cas de figure méritent d'être distingués selon le motif de l'annulation. Si l'annulation a été prononcée en raison d'un vice de forme ou de procédure, l'autorité territoriale peut, à raison des mêmes faits, prendre une nouvelle décision de sanction en tenant compte des irrégularités relevées par le juge. Si la sanction a été annulée en raison de son caractère disproportionné, la nouvelle sanction doit être proportionnelle à la faute commise par l'agent. Dans ces cas, les pièces afférentes à la procédure de discipline n'ont pas à être retirées du dossier individuel de l'agent. **En revanche, si le juge a annulé la sanction au motif que les faits reprochés ne constituent pas une faute, l'autorité territoriale doit en tirer toutes les conséquences et retirer toutes les pièces faisant mention de la décision de sanction qui a fait l'objet d'une annulation comme l'a récemment rappelé un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 12 mars 2019 (CAA Paris, chambre 4, 12 mars 2019, n° 18PA00007).** En effet, « la décision par laquelle le juge administratif annule la sanction infligée (...) implique nécessairement que toute mention de cette sanction annulée soit supprimée du dossier de l'intéressé ».

[Réponse ministérielle Sénat du 18 avril 2019 - 09297](#)



## Revue de presse

### ■ Période de préparation au reclassement (PPR)

La création de l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a conduit à l'instauration d'un droit pour le fonctionnaire à une période au reclassement (PPR) rémunéré, lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer ses fonctions. **Ce dispositif d'accompagnement individualisé doit désormais être proposé à tout fonctionnaire dont l'inaptitude aux fonctions du grade a été reconnue. Il vise à la construction d'un projet de reclassement par l'agent et son employeur.** Les IAJ, dans le numéro de mars 2019, détaillent ainsi la mise en œuvre du PPR.

*Les IAJ n° 3 - Mars 2019*

### ■ Notification des décisions individuelles

Pour la gestion des carrières de leurs agents, les autorités territoriales sont amenées à établir des décisions individuelles prenant le plus souvent la forme d'arrêtés. **Ces actes administratifs, qui se distinguent des actes réglementaires de portée générale et impersonnelle, doivent être notifiés à leurs destinataires afin d'acquiescer force exécutoire.** Ce dossier des IAJ expose les points suivants de la notification :

- Les principes généraux,
- Les modes de notification,
- La portée de la notification.

*Les IAJ n° 3 - Mars 2019*

### ■ Nouveau code de la commande publique

**Le nouveau code de la commande publique est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 et a vocation à organiser et à mettre en cohérence l'ensemble des règles déjà en vigueur en matière de commande publique.** L'article de la semaine juridique a pour vocation, à l'aide de tableaux, d'aider les praticiens à s'orienter et se retrouver dans ce nouvel outil.

*La semaine juridique n° 13 - 1<sup>er</sup> avril 2019*