

# 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° 2019-05 & 06

## SOMMAIRE

### *Textes officiels*

- Travailleurs handicapés - Obligation de déclaration d'emploi 2
- Fonds pour l'insertion des travailleurs handicapés
- Télétravail
- Congé de paternité - Hospitalisation de l'enfant
- Allocation pour la diversité dans la fonction publique 3
- Disponibilité pour convenance personnelle
- Protection des données personnelles 4
- Contrat d'accès à l'entreprise

---

### *Jurisprudence*

- Maladie professionnelle - Lien direct entre pathologie et travail 5
- Discipline - Proportionnalité de la sanction 6
- Compte épargne temps
- Accident de trajet - Détour 7
- Ressortissants communautaires
- Exclusion temporaire de fonctions - Activités privées & RSA 8
- Congé parental - Suppression de poste
- Stagiaire - Insuffisance professionnelle comportementale 9
- Licenciement - Entretien préalable 10
- Déclaration de vacance de poste
- Sanction disciplinaire - Procédure pénale 11
- Absence de service fait - Retenue

---

### *Réponses ministérielles*

- Protection fonctionnelle - Abrogation 12
- Recrutement des surveillants de baignade

---

### *Revue de presse*

- Mise en œuvre du CITIS 13
- Position de disponibilité - Réintégration
- Manquement à la probité

**Textes officiels**

- Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

Le décret précise le délai dont disposent les administrations pour se mettre en conformité avec les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'[article L. 5212-12 du code du travail](#) lorsqu'elles dépassent le seuil de 20 agents publics.

[JO du 27 juin 2019 - N° 147](#)

- Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le décret précise les modalités applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il fixe le pourcentage maximum de la contribution exigible des employeurs publics que peut atteindre le montant de la déduction relative aux dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

[JO du 27 juin 2019 - N° 147](#)

- Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats

Le décret étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues, d'une part, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, d'autre part, par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

[JO du 26 juin 2019 - N° 146](#)

- Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

Le présent décret fixe les modalités de durée maximale du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant. Il indique également le montant de l'indemnité journalière et d'allocation de remplacement attribuées durant ce congé. Il précise enfin les pièces justificatives à fournir pour l'attribution de ce congé.

[JO du 25 juin 2019 - N° 145](#)

■ **Circulaire NOR: CPAF1916739C du 20 juin 2019 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2019 -2020**

La présente note a pour objet la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leur attribution. Les allocations pour la diversité constituent un soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment les élèves des classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public. Ce dispositif participe à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

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

■ **Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale**

**Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante** conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :

- Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF),
- Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions prévues au 2° de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986.

**Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise** conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion :

- d'un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

[JO du 26 juin 2019 - N° 146](#)

■ Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

Le décret tire les conséquences de forme et de fond de la [loi n°78-17 du 6 janvier 1978](#) dans sa version résultant de l'[ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018](#). Il harmonise l'état du droit, adapte certaines règles procédures devant la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Il précise les droits des personnes concernées. Il abroge le [décret n° 2005-1309 du 20 octobre 2005](#) pris pour l'application de la [loi n° 78-17 du 6 janvier 1978](#) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

[JO du 30 mai 2019 - N° 125](#)

■ Décret n° 2019-658 du 27 juin 2019 relatif à l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise

Le décret définit les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise. Cette expérimentation d'une durée de trois ans a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Le contrat d'accès à l'entreprise est conclu avec une collectivité territoriale volontaire dans les régions volontaires définies par arrêté du ministre chargé du travail. Il se traduit par la mise en place d'un parcours d'insertion professionnelle pour le salarié recruté, qui peut prendre la forme de mises à disposition à titre gratuit auprès d'une ou plusieurs entreprises d'accueil et d'actions d'accompagnement et de formation. Le texte précise le rôle de la collectivité dans la définition et la mise en œuvre de ce contrat. Il fixe les modalités de la mise à disposition du salarié auprès de l'entreprise d'accueil et détermine les garanties qui lui sont applicables.

[JO du 28 juin 2019 - N° 148](#)

**Jurisprudence** ■ **Maladie professionnelle - Lien direct entre pathologie et travail**

Aucune disposition ne rend applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale, qui demandent le bénéfice des dispositions combinées du [2° de l'article 34](#) de la loi du 11 janvier 1984 et de [l'article L. 27](#) du code des pensions civiles et militaires de retraite, les dispositions de [l'article L. 461-1](#) du code de la sécurité sociale instituant une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau. **Il appartient donc au fonctionnaire qui entend voir reconnaître le caractère professionnel d'une pathologie dont il souffre d'apporter des éléments de nature à justifier l'existence d'un lien direct entre cette pathologie et son travail habituel.** Par ailleurs, le droit prévu par les dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec ses fonctions.

En l'espèce, Mme B exposait que son travail était à l'origine de sa pathologie en produisant un certificat établi à sa demande par le Dr A. Celui-ci faisait état de ce qu'étant " *gauchère, ses habitudes ergonomiques l'obligeaient, dans son travail répétitif, à positionner ses coudes de manière inhabituelle par rapport à la normalité décrite, dans "les livres". Cela expliquait les symptômes supportés par la patiente* ". Cependant, le Dr E qui a examiné Mme B, à la demande de la commission de réforme, précisait quant à lui " *qu'il n'apparaît pas dans son travail de gestes particulièrement répétitifs concernant les mouvements de flexion ou d'extension des doigts de la main droite et du poignet droit et (...) il n'apparaît pas des travaux comportant habituellement un appui prolongé sur la face postérieure du coude* " qui seraient susceptibles d'établir un lien entre l'affection de Mme B et son travail. Saisie de ces éléments, la Commission de réforme a donc rendu un avis défavorable au motif d'une absence de lien direct et certain entre les gestes professionnels et la pathologie présentée par l'agent.

En outre, au vu de la fiche de poste produite par l'employeur de Mme B, celle-ci avait pour fonction d'assurer l'entretien des locaux et de l'équipement, trier et évacuer les déchets courants, laver, repasser et entretenir le linge et les vêtements, participer à la réalisation et à la distribution des repas, à la plonge, et à la vaisselle. Ainsi, il n'en ressort pas que le travail de plonge accompli par Mme B, qui était certes susceptible de l'amener à porter des gamelles et ustensiles lourds, occupait une partie importante de son temps de travail et qu'il nécessitait l'accomplissement de gestes répétitifs qui pourraient être à l'origine de sa pathologie.

[CAA de Lyon du 09 avril 2019 - N° 17LY01954](#)

### ■ Discipline - Proportionnalité de la sanction

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, en tenant compte de la manière de servir de l'intéressé et de ses antécédents disciplinaires.

En l'espèce, pour sanctionner M. B d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, le maire du Teil a retenu, d'une part, que le samedi 28 septembre 2013, alors qu'il n'était pas en service et n'avait reçu aucune consigne en ce sens, l'intéressé s'était irrégulièrement introduit, en l'absence du propriétaire ou de son mandataire, dans un immeuble privé faisant l'objet d'un arrêté municipal prévoyant l'exécution d'office de travaux par une entreprise au titre de la police de la salubrité, pour y exécuter, contre rémunération, des travaux de nettoyage incombant à la société Canhoto qu'il avait lui-même proposée au maire de retenir pour l'exécution de ces travaux et, d'autre part, d'avoir irrégulièrement procédé à l'annulation de procès-verbaux de contraventions. Toutefois M. B, qui affirme ne s'être rendu dans cet immeuble que pour y ramasser des déjections de pigeons qu'il comptait utiliser comme engrais pour son jardin, fait valoir qu'il n'a perçu aucune rémunération de la part de la société Canhoto pour effectuer quelque travail que ce soit dans cet immeuble. Ainsi, seules la présence irrégulière de M. B dans un immeuble sous le coup d'un arrêté pris au titre de la police de la salubrité, en infraction avec les dispositions de cet arrêté et, l'annulation irrégulière de procès-verbaux de contravention, peuvent être tenues pour suffisamment établies. De tels faits, qui caractérisent un manquement de l'intéressé à ses obligations de chef de la police municipale, sont de nature à justifier légalement que lui soit infligée une sanction disciplinaire. Cependant, eu égard, d'une part, à leur relative gravité et, d'autre part, à la circonstance que M. B, qui avait jusque lors donné entière satisfaction, n'avait jamais été sanctionné, il y a lieu de considérer que toute sanction d'un niveau supérieur à celles du deuxième groupe serait entachée d'erreur d'appréciation.

[CAA de Lyon du 02 mai 2019 - N° 17LY01926](#)

### ■ Compte épargne temps

Aux termes du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt. Par ailleurs, lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits ainsi épargnés sur le compte épargne-temps au terme de chaque année civile, l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés. En l'espèce, Mme F, agent contractuel, ne pouvait prétendre qu'à l'indemnité compensatrice à la fin d'un contrat à durée déterminée celle-ci n'ayant pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, aucune délibération du conseil départemental de Saône-et-Loire ne prévoyant l'indemnisation des jours épargnés en fin de contrat.

[CAA de Lyon du 02 mai 2019 - N° 17LY00649](#)

### ■ Accident de trajet - Détour

Un accident de trajet doit être regardé comme survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par un fonctionnaire au sens et pour l'application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service. En l'espèce, M. A, qui se déplaçait en scooter, a été percuté par une automobile le 29 août 2013 à 17 heures 20 minutes, alors qu'après avoir quitté son lieu de travail il regagnait son domicile. Celui-ci a abandonné la voie Mathis, laquelle constituait son parcours habituel et a emprunté l'avenue Thiers pour s'arrêter à la poste principale de Nice en vue d'y acheter des timbres et faire oblitérer une lettre avant de la remettre aux services postaux. L'accident dont il a été victime est survenu peu de temps après qu'il ait quitté le bureau de poste et alors qu'il circulait sur l'avenue Thiers pour se diriger vers l'avenue Châteauneuf. Cependant, l'itinéraire emprunté par M. A n'était pas le plus direct, allongeait significativement son temps de trajet, ne répondait à aucun besoin du service, et n'était nullement imposé par les conditions de la circulation. Ainsi l'intéressé ne s'est pas borné à effectuer un léger détour mais a emprunté un trajet distinct et différent de son parcours normal dans le but de procéder à l'achat de timbres et de poster son courrier. Survenu dans de telles circonstances, ce changement d'itinéraire, qui ne répondait pas aux nécessités essentielles de la vie courante, a fait perdre à l'accident son caractère d'accident de service au sens des dispositions de la loi du 26 janvier 1984.

[CAA de Marseille du 09 février 2018 - N° 16MA02151](#)

### ■ Ressortissants communautaires

Afin de procéder au classement des ressortissants européens ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, lors de leur première nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux, l'article 5 du décret n° 2003-673 du 22 juillet 2003 prévoit que les services précédemment accomplis sont pris en compte en appliquant les règles de classement fixées par les dispositions statutaires régissant le cadre d'emplois d'accueil. **Pour déterminer celles de ces règles qui sont applicables à un agent donné, l'article 6 du même décret établit un système d'équivalence à partir de la nature juridique de l'engagement antérieur de celui-ci.** Ainsi, en vertu des dispositions du 3° de cet article, lorsque le personnel de l'administration à laquelle il appartenait est normalement régi par les stipulations d'un contrat de travail de droit privé, les services accomplis sont pris en compte en mettant en oeuvre les règles applicables aux fonctionnaires dans le cadre d'emplois d'accueil dès lors que l'agent justifie d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée renouvelable sans limite.

[Conseil d'Etat du 27 juin 2018 - N° 405783](#)

### ■ Exclusion temporaire de fonctions - Activités privées & RSA

Si une sanction d'exclusion temporaire de fonctions prononcée à l'encontre d'un agent de la fonction publique territoriale entraîne pour celui-ci la cessation provisoire de ses fonctions et la privation, pour la même durée, de la rémunération qui leur est attachée, elle n'a pas pour effet de le priver de son emploi, l'agent conservant son emploi pendant la période d'exclusion et étant réintégré dans ses fonctions au terme de cette période.

**Cependant, la sanction de l'exclusion de fonctions ne fait pas obstacle ni à ce que l'agent public exerce, tout en conservant son emploi public, un autre emploi, sous réserve du respect des obligations déontologiques qui s'imposent à lui, ni à ce qu'il sollicite, s'il s'y croit fondé, le bénéfice du revenu de solidarité active prévu par l'article L. 262-2 du Code de l'action sociale et des familles.**

[Conseil d'Etat du 03 juin 2019 - N° 424337](#)

### ■ Congé parental - Suppression de poste

Il résulte expressément des dispositions de l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, que le fonctionnaire en congé parental est placé hors de son administration ou service d'origine. Par ailleurs, s'il est vrai que ces mêmes dispositions prévoient qu'à l'issue de ce congé, le fonctionnaire peut être réaffecté dans son ancien emploi, une telle réaffectation est conditionnée par l'existence d'une demande en ce sens de l'intéressé. Par suite, un fonctionnaire placé en congé parental ne peut être regardé comme étant toujours affecté sur l'emploi qu'il occupait avant son départ en congé parental ou, plus généralement, sur un emploi de la collectivité. **Par ailleurs, en cas de suppression de poste d'un agent en congé parental, les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit la prise en charge par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé et qui n'ont pu être reclassés, ne sont pas applicables. En effet, le fonctionnaire dont le poste est supprimé alors que celui-ci se trouve en congé parental, ne peut être regardé comme ayant été affecté sur un emploi supprimé au sens des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984. Le centre de gestion de la fonction publique territoriale n'est donc pas tenu de prendre en charge le fonctionnaire sur le fondement de ces dispositions.**

[CAA de Nancy du 14 mai 2019 - N° 17NC01028](#)



### ■ Stagiaire - Insuffisance professionnelle comportementale

Aux termes du premier alinéa de 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, le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. Il résulte de ces dispositions que, 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 définies à l'article 5 précité (après un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage + avis de CAP).**

En l'espèce, M. A a fait l'objet en cours de stage, d'un entretien professionnel dont le compte-rendu mentionne notamment son manque de souplesse lors des réunions entre cadres et son refus d'une quelconque forme d'autorité hiérarchique. Son supérieur hiérarchique a également adressé à la direction des ressources humaines et du lien social une note précisant que l'intéressé remet régulièrement et publiquement en cause les propositions de réorganisation de la direction de la culture et du tourisme ainsi que ses décisions relatives à l'affectation des agents. M. A, en dépit d'un rappel de ses obligations professionnelles, n'a pas modifié son comportement. **Ces manquements, qui tiennent à des capacités relationnelles insuffisantes avec la hiérarchie et à des difficultés à accepter les décisions prises par cette dernière, révèlent l'insuffisance professionnelle de M. A dans l'exercice de ses fonctions d'attaché territorial de conservation du patrimoine, même si ses qualités professionnelles ne sont, elles-mêmes, pas remises en cause.** Dans ces conditions, le président du conseil départemental n'a pas commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'aptitude de M. A à exercer ses fonctions en refusant, par l'arrêté contesté, sa titularisation et en procédant à son licenciement pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage.

[CAA de Nancy du 04 juin 2019 - N° 17NC01274](#)

### ■ Licenciement - Entretien préalable

Aux termes de l'article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988, dans sa rédaction applicable en l'espèce, le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

En l'espèce, M. B n'a reçu sa convocation, expédiée par lettre recommandée le 8 juillet 2014, que la veille de l'entretien préalable au licenciement. La commune a cru devoir, par ailleurs, dans ce courrier, l'informer de la possibilité de consulter son dossier alors même qu'une telle consultation n'est pas obligatoire si la mesure n'est pas prise en considération de la personne. Compte tenu de ces circonstances, un délai aussi bref l'a placé dans l'impossibilité de préparer utilement son entretien préalable au licenciement. Il doit être regardé comme ayant été privé d'une garantie, notamment celle de pouvoir présenter utilement ses observations, et ce, quand bien même le motif du licenciement invoqué dans la convocation, à savoir la suppression de son emploi pour raisons budgétaires, présenterait un caractère objectif. En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire, alors applicable, n'imposait à la commune de l'informer d'une possibilité d'être assisté d'un conseil ou d'un représentant du personnel. La procédure de son licenciement a donc été menée irrégulièrement.

[CAA de Douai du 06 mai 2019 - N° 17DA01422](#)

### ■ Déclaration de vacance de poste

Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. Avant d'envisager le recrutement d'un agent, il appartient à l'autorité territoriale de s'assurer que la procédure de déclaration de création ou de vacance d'emploi est mise en oeuvre dans des conditions lui permettant, sauf dans le cas où elle établirait l'urgence pour les besoins du service, d'envisager les différents modes de recrutement d'agents titulaires prévus à l'article 41 précité.

En l'espèce, l'avis de vacance qui ne précise ni le motif de la vacance, ni ne comporte une description du poste à pourvoir ne répond pas aux prescriptions de l'article 41 précité de la loi du 26 janvier 1984 et restreint aux candidats inscrits sur une liste d'aptitude l'accès à cet emploi. En conséquence, l'irrégularité de la publicité préalable a privé d'une garantie les personnes susceptibles de présenter leur candidature pour occuper cet emploi public.

[CAA de Bordeaux du 12 juin 2019 - N° 17BX00694](#)

### ■ Sanction disciplinaire - Procédure pénale

**Un jugement de relaxe rendu par le juge pénal faute de preuve n'empêche pas l'administration de prononcer à titre disciplinaire l'exclusion définitive de l'agent.**

En l'espèce, le responsable du parc automobile du département du Val-d'Oise a constaté en novembre 2013 des anomalies dans les consommations de carburant d'un véhicule à essence, affecté au pôle infrastructures systèmes, sécurité et réseaux de la direction des services informatiques. En particulier, il a été relevé qu'entre avril 2013 et novembre 2013, trente-trois achats de gasoil et de quantités d'essence supérieures aux capacités du véhicule avaient été effectués sur présentation de la " carte-véhicule " n° 78246031213803245 attribuée à Mme A et de la " carte-essence " n° 1740 dont elle était également titulaire, laquelle nécessitait l'utilisation d'un code secret à quatre chiffres, connu en principe d'elle seule.

Mme A, qui conteste les faits qui lui sont reprochés, fait valoir qu'elle avait pour habitude de laisser la " carte-véhicule " et sa " carte-essence " sur son bureau, ainsi que son code secret, inscrit sur un post-it. Toutefois, il ressort des pièces du dossier qu'aucun des agents du service entendus au cours de l'enquête administrative n'a confirmé les allégations de la requérante ou n'a admis avoir utilisé la " carte-essence " exclusivement attribuée à Mme A. **Par ailleurs, l'intéressée ne pouvait utilement faire valoir que la Cour d'appel, dans son arrêt du 21 janvier 2016, a estimé que les auditions de ces salariés ne permettaient pas de rapporter la preuve des détournements frauduleux allégués par l'administration.** En outre, si la requérante fait valoir que c'est à tort que l'administration lui reproche huit des trente-trois achats de carburant litigieux, dès lors qu'elle était à son poste de travail ou en congé aux dates et heures correspondantes, elle ne conteste pas être l'auteur des vingt-cinq autres achats en cause. Par suite, la matérialité des faits reprochés à Mme A d'utilisation frauduleuse à des fins personnelles de la " carte essence " qui lui avait été délivrée par le département est établie.

[CAA de Versailles du 29 mai 2019 - N° 17VE00417](#)

### ■ Absence de service fait - Retenue

L'absence de service fait par un fonctionnaire territorial donne lieu à une retenue sur son traitement. S'agissant des modalités d'application de cette retenue, l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961, qui précise que l'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité (c'est-à-dire au trentième de la rémunération mensuelle) ne sont pas applicables aux agents de la fonction publique territoriale. Il s'ensuit qu'à défaut de dispositions législatives applicables aux agents territoriaux précisant le régime de cette retenue pour absence de service fait, son montant doit être proportionné à la durée de l'absence de service fait, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle cette absence a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée.

En l'espèce, la commune de Goyave ne pouvait effectuer une retenue sur salaire d'un trentième de son traitement mensuel de M. B suite à son absence de son lieu de travail entre 9h10 et 9h20.

[CAA de Paris du 29 mai 2019 - N° 17PAC20981](#)

**Réponses  
ministérielles****■ Protection fonctionnelle - Abrogation**

La protection fonctionnelle accordée à un fonctionnaire constitue une décision créatrice de droits et ne peut donc, sauf si elle a été obtenue par fraude, être légalement retirée plus de quatre mois après sa signature, même si l'existence d'une faute personnelle est alors révélée (Conseil d'État, 14 mars 2008).

En revanche, la décision d'octroi de la protection fonctionnelle peut être abrogée si l'autorité territoriale constate postérieurement à sa décision, sous le contrôle du juge, l'existence d'une faute personnelle (Conseil d'État, 14 mars 2008) ou si les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis (Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2018).

[Réponse ministérielle Sénat du 30 mai 2019 - N° 09484](#)

**■ Recrutement des surveillants de baignade**

L'enquête noyade 2018 menée par Santé publique France fait apparaître clairement que les piscines surveillées restent les zones de baignade les plus sécurisées. La qualité de la surveillance, permanente, constante et active des piscines et des zones de baignade d'accès payant doit rester une priorité si l'on veut inciter la population à privilégier celles-ci, spécialement l'été. Toutefois, afin de prendre en compte les difficultés de recrutement de personnels qualifiés pour surveiller ces baignades tout en garantissant la sécurité des pratiquants, un projet de modification réglementaire doit permettre de simplifier le droit existant pour l'organisation de leur surveillance. Ce projet tire les conséquences de l'avis favorable émis le 13 juin 2018 par le Conseil national d'évaluation des normes relatif à la surveillance, en autonomie, des baignades d'accès payant par les titulaires du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA). Cet avis avait été produit dans le cadre du rapport Lambert-Boulard de 2018 relatif à « la simplification des normes applicables aux collectivités territoriales ». **Actuellement, les titulaires du BNSSA peuvent assurer la surveillance des baignades ouvertes gratuitement au public, aménagées et autorisées (plages...).** Ils peuvent également assurer la surveillance d'une baignade d'accès payant mais uniquement lors de l'accroissement saisonnier des risques et sur dérogation préfectorale. Ainsi, en matière de protection des pratiquants, la compétence des BNSSA est reconnue. Toutefois, sans la dérogation susmentionnée, les titulaires du BNSSA assistent les maîtres-nageurs sauveteurs (MNS) dans leur mission de surveillance et ne peuvent surveiller une baignade d'accès payant en autonomie. Dès lors, le projet de réforme vise à leur offrir, en matière de surveillance, les mêmes prérogatives que les MNS en leur permettant d'assurer en autonomie, toute l'année, et en dehors de la présence d'un MNS, la surveillance d'une baignade d'accès payant. Cette réforme simplifie donc la réglementation en supprimant une dérogation préfectorale et diminue les contraintes budgétaires qui pèsent sur les gestionnaires de baignades d'accès payant.

[Réponse ministérielle Sénat du 07 mai 2019 - N° 12910](#)

## Revue de presse ■ Mise en œuvre du CITIS

L'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a instauré un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), commun aux trois fonctions publiques, qui se substitue au congé pour accident ou maladie imputable au service prévu, pour la fonction publique territoriale, par l'article 57 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Par ailleurs, le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019, permet la mise en œuvre du CITIS dans la fonction publique territoriale. Il vient notamment fixer les modalités d'octroi et de renouvellement du congé et précise ses effets sur la situation administrative du fonctionnaire. Il détermine également les obligations lui incombant ainsi que les prérogatives de contrôle dont dispose l'autorité territoriale. Dans le numéro de mai 2019, les IAJ détaillent chaque point mentionné ci-dessus.

*Les IAJ n° 5 - Mai 2019*

## ■ Position de disponibilité - Réintégration

Ce dossier des IAJ a pour objet la présentation des règles relatives aux modalités de réintégration du fonctionnaire au sein de sa collectivité ou de son établissement d'origine à l'issue d'une disponibilité. Sont abordés dans ce dossier :

- Les formalités préalables à la réintégration,
- Les conditions de réintégration communes aux disponibilités sur demande,
- Les règles de réintégration à l'issue des différents types de disponibilité,
- Les conséquences d'une absence éventuelle de réintégration (1).

Dans le même numéro, les IAJ détaillent le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 qui modifie les dispositions du décret relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux pour déterminer les conditions de conservation des droits à l'avancement et apporter des évolutions au régime de la disponibilité pour convenances personnelles (2).

*Les IAJ n° 5 - Mai 2019 (1)*

*Les IAJ n° 5 - Mai 2019 (2)*

## ■ Manquement à la probité

Parmi les manquements au devoir de probité qui apparaissent dans le code pénal, au chapitre consacré aux atteintes à l'administration publique commises par des personnes publiques, on retrouve notamment la prise illégale d'intérêts, les atteintes à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession et le détournement de bien. Le dossier de l'AJCT est ici consacré à ces infractions les plus récurrentes dans les collectivités. Le risque pénal ne peut, en effet, pas être sous-estimé. Par conséquent, il convient de cerner au mieux ces infractions afin de mettre en place, des outils de prévention.

*AJCT n° 5 - Mai 2019*