

# 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° 2020-04

## SOMMAIRE

### Textes officiels

	Pages
■ Etat d'urgence sanitaire - Prise en charge des frais de repas	2
■ Etat d'urgence sanitaire - Continuité d'exercice des fonctions exécutives locales	2
■ Fonds pour l'insertion des personnes handicapés dans la fonction publique	3
■ Mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement	3
■ Période d'urgence sanitaire - Congés annuels & RTT	4
■ Période d'urgence sanitaire - dispositions en matière de délais	5
■ Organisation des concours et examens pendant la période pandémie	6
■ Naissance ou accueil d'un enfant - Temps partiel annualisé	6
■ Allocations pour la diversité dans la fonction publique	7
■ Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	7
■ Etat d'urgence sanitaire - Prime exceptionnelle	8

### Jurisprudence

■ Recrutement - Bulletin n°2 du casier judiciaire	9
■ Signature des actes	9
■ Faits de violence - Révocation	10
■ Militaire - Détachement	11
■ Changement d'affectation & sanction disciplinaire - Recours	12
■ Changement d'affectation - Sanction déguisée	13
■ Promotion interne	14
■ Contractuel·le - Pas de modification unilatérale du contrat	14
■ Protection fonctionnelle - Faute de l'agent·e	15
■ Sanction disciplinaire - Régime indemnitaire	16
■ Insuffisance professionnelle	17

### Réponses ministérielles

■ Crise sanitaire - Prime	18
■ Don de congés annuels & RTT - Plafond	19
■ Police municipale - Dispense de formation	19
■ Indemnisation des congés annuels non pris	20
■ Rupture conventionnelle - Convention	21
■ Cumul d'activités	21

**Textes officiels****■ Décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

Le décret vise à adapter les modalités de prise en charge des frais de repas des agent·es public·ques civil·es et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire, en l'absence de restauration collective.

[JO du 08 avril 2020 - N° 86](#)

**■ Ordonnance n° 2020-413 du 8 avril 2020 visant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales durant l'état d'urgence sanitaire**

En cas de vacance du siège de maire, pour quelque cause que ce soit, l'élu·e chargé·e provisoirement des fonctions de maire conserve ces fonctions jusqu'à l'élection des maires à la suite du premier ou du second tour du renouvellement général des conseils municipaux, ou, le cas échéant, jusqu'à la date d'entrée en fonction des maires déjà élus à la suite du premier tour. Il est dérogé à l'[article L. 2122-14 du code général des collectivités territoriales](#) qui prévoit l'élection du nouveau maire dans les quinze jours suivant la constatation de la vacance. Par ailleurs, l'élection du maire pourra se tenir dans les communes pour lesquelles le conseil municipal a été élu au complet lors du premier tour organisé le 15 mars 2020, même si des vacances se sont produites postérieurement. De même, à compter du 15 mars 2020 et pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire prévu à l'[article L. 3131-20 du code de la santé publique](#), en cas de vacance du siège de président·e d'un conseil départemental, d'un conseil régional, de la collectivité de Corse ou d'un groupement de collectivités territoriales l'article 2 déroge, pour éviter la réunion physique d'assemblées d'élus pour procéder à ces opérations, aux dispositions du code général des collectivités territoriales prévoyant la réélection d'un·e nouveau·elle président·e dans le délai d'un mois. Lorsqu'il est fait application de cette disposition, l'élu·e exerçant provisoirement les fonctions de président·e doit convoquer l'organe délibérant afin de procéder aux élections nécessaires dans le délai d'un mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, ou, le cas échéant, s'agissant des conseils départementaux, suivant l'élection partielle.

S'agissant du·de la chef·fe de l'exécutif d'une collectivité, qui serait par ailleurs chargé des fonctions de chef·fe de l'exécutif d'une autre collectivité, l'article 3 neutralise, transitoirement, uniquement dans le cas où il serait fait application des dispositions de la présente ordonnance, et jusqu'à l'élection désignant l'exécutif pérenne à la collectivité, certaines dispositions portant incompatibilité de fonctions.

[JO du 09 avril 2020 - N° 87](#)

■ Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 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 actualise les références figurant dans le [décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs-euses handicapé-es dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires. Il précise également les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs. Enfin, il supprime la référence aux sections du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

[JO du 11 avril 2020 - N° 89](#)

■ Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

Le texte précise les mesures urgentes permettant de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie quant aux demandeurs-euses d'emploi indemnisés. A ce titre, il définit les règles de prolongation temporaire de la durée d'indemnisation des demandeurs-euses d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire. Il prévoit également l'allongement du délai relatif à la période de référence utilisée pour le calcul de la période d'affiliation des bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi et des allocations spécifiques de solidarité intermittent, ainsi que du délai de forclusion dont dispose le salarié privé d'emploi pour faire valoir ses droits à indemnisation. Il prévoit la neutralisation des jours non travaillés au cours de la période de crise sanitaire pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence qui entreront en vigueur au 1er septembre 2020. Il suspend, pour la durée de la crise sanitaire, le délai à l'issue duquel l'allocation devient dégressive. Il définit en outre les modalités de prise en compte dans le calcul de la durée d'affiliation des intermittent-es du spectacle des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées au titre de l'activité partielle. Enfin, afin de préserver la situation des salarié-es qui auraient démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, le décret introduit, à titre temporaire, deux nouveaux cas de démissions légitimes ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

[JO du 15 avril 2020 - N° 92](#)

■ Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

**S'agissant des agent·es en autorisation spéciale d'absence :** Il est imposé un congé aux fonctionnaires et aux agent·es contractuel·les de droit public en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent·e de son service dans des conditions normales, dans les conditions suivantes :

- cinq jours de réduction du temps de travail entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;

- cinq autres jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période précédemment définie.

Les personnes qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail au titre de la première période précédemment définie prennent le nombre de jours de réduction du temps de travail dont elles disposent ainsi qu'un jour de congé supplémentaire au titre de la seconde période précédemment définie, soit six jours de congés annuels au total. Ainsi une personne qui serait en autorisation d'absence tout au long de la période et qui ne disposerait que de trois jours de réduction du temps de travail serait conduite à poser ces trois jours de réduction du temps de travail et à poser, en complément, six jours de congés annuels.

Le·la chef·fe de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail et de jours de congés imposés est proratisé pour les agent·es exerçant leurs fonctions à temps partiel.

**S'agissant des agent·es en télétravail :** L'ordonnance ouvre la possibilité pour le·la chef·fe de service, pour tenir compte des nécessités de service, d'imposer pour les agent·es placé·es en télétravail pendant la période du 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent·e dans des conditions normales, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période. Le·la chef·fe de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Les jours de réduction du temps de travail peuvent être pris parmi les jours épargnés sur le compte épargne temps. S'agissant des jours de congés imposés dans la période de confinement et qui pourraient l'être avant le 1<sup>er</sup> mai, le texte prévoit qu'ils ne seront pas pris en compte pour l'attribution d'un ou de deux jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés annuels.

[JO du 16 avril 2020 - N° 93](#)

■ Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19

Cette ordonnance procède à des ajustements aux règles qui ont été fixées en matière de délais par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 afin de tenir compte des difficultés exposées par différents secteurs d'activité ou les administrations dans leur mise en œuvre

L'article 1<sup>er</sup> complète la liste des délais, mesures et obligations exclus du champ d'application du titre Ier de l'ordonnance du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période. Il ajoute aux exclusions, aux 3<sup>o</sup> et nouveau 3<sup>o</sup> bis du II de l'article 1<sup>er</sup>, l'inscription aux procédures de délivrance des diplômes afin de pouvoir assurer le respect d'un certain nombre d'échéances ou de formalités conditionnant la recevabilité de cette inscription. Il précise également ce que recouvre la notion de « voies d'accès à la fonction publique », à savoir, comme c'est traditionnellement le cas, les voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agent-es public-ques. Dans le domaine de la fonction publique, sont également exclues les procédures de mutations, détachements, mises à dispositions ou autres affectations des agent-es public-ques pour lesquelles les délais doivent être maintenus compte tenu de l'importance des mouvements d'agent-es public-ques qui interviennent dans les mois précédant la rentrée scolaire.

L'article 3 de la même ordonnance du 25 mars 2020 fixe la liste des mesures judiciaires et administratives dont l'effet est prorogé de plein droit pour une durée de deux mois à compter de l'expiration de la période définie au I de l'article 1er, dès lors que leur échéance est intervenue dans cette période, sauf si elles sont levées ou leur terme modifié par l'autorité compétente entre temps. L'article 3 de la présente ordonnance vient préciser l'interprétation de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306, relatif à la prorogation des mesures administratives et juridictionnelles en cours, afin que cette prorogation de plein droit ne puisse pas être interprétée comme un dessaisissement des autorités compétentes. Cet article précise donc que la prorogation ne fait pas obstacle à ce que le juge ou l'autorité compétente modifie ces mesures, y mette fin ou encore, si les intérêts dont ils ont la charge le justifient, prescrive leur application ou en ordonne de nouvelles pour la durée qu'il détermine. L'article 3 prévoit en effet une prorogation supplétive qui joue en l'absence de décision prise par l'autorité compétente dans la période juridiquement protégée. S'agissant des mesures que l'autorité pourrait ordonner pendant cette période, il lui incombe de prendre en considération les difficultés résultant de la crise sanitaire.

[JO du 16 avril 2020 - N° 93](#)

■ Décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le décret fixe les garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement et la lutte contre la fraude applicables à l'organisation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agent-es public-ques de la fonction publique et au corps judiciaire pendant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020. Il précise ainsi les conditions du recours à la visioconférence et aux moyens de communication électroniques pour l'organisation des voies d'accès et des délibérations de jurys et instances de sélection, en particulier les garanties offertes ainsi que les caractéristiques techniques des dispositifs susceptibles d'être utilisés. Pour les voies d'accès à la fonction publique, le décret fixe également la procédure applicable pour l'adaptation des épreuves, notamment leur nombre et leur contenu. En outre, pour la fonction publique de l'Etat, il rappelle les modalités de recours aux listes complémentaires en vue de pourvoir aux emplois vacants. Pour les autres versants, il fixe la date à laquelle le titre ou le diplôme doit être obtenu lorsqu'il est requis à la date d'établissement de la liste de classement des candidats déclarés admis par le jury. Enfin, le décret prévoit diverses dispositions relatives à la continuité de l'organisation des voies d'accès pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

[JO du 17 avril 2020 - N° 94](#)

■ Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

L'ordonnance prévoit afin de pallier les difficultés rencontrées par les collectivités locales, leurs établissements publics et leurs groupements pendant la période de confinement pour réunir les commissions d'appel d'offres et les commissions de délégation de service public et afin d'accélérer les procédures, il est proposé de déroger aux articles [L. 1411-6](#) et [L. 1414-4](#) du code général des collectivités territoriales qui imposent le passage en commission pour les avenants aux délégations de service public et aux marchés publics qui entraînent une augmentation du montant du contrat de plus de 5 %.

[JO du 23 avril 2020 - N° 99](#)

■ Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agent-es public-ques à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un-e enfant

Le décret autorise les agent-es public-ques civil-es élevant un-e enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent-e de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

[JO du 24 avril 2020 - N° 100](#)

### ■ Arrêté du 20 avril 2020 relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique

**Des allocations pour la diversité dans la fonction publique peuvent être attribuées aux personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B, ainsi qu'à un emploi en qualité de magistrat·e.**

Les personnes éligibles au dispositif sont les étudiant·es inscrits dans un cursus d'études supérieures visant expressément à la préparation d'un ou plusieurs concours, et notamment ceux·celles qui sont inscrit·es dans les instituts de préparation à l'administration générale et les centres de préparation à l'administration générale. Peuvent également en bénéficier les personnes inscrites auprès d'un organisme de préparation aux concours en dehors d'un cursus d'études supérieures. **Les agent·es public·ques sont exclu·es du bénéfice de ces allocations.**

Les allocations sont attribuées selon les critères suivants :

1° Les ressources dont disposent les candidat·es ou leur familles. Ces ressources ne doivent pas dépasser les plafonds fixés chaque année par le ministre chargé de l'enseignement supérieur pour l'attribution d'une bourse d'enseignement supérieur échelon zéro ;

2° Les résultats des études antérieures des candidat·es, appréciés en tenant compte des mérites des personnes concernées et de chaque situation particulière, notamment en considération des difficultés spécifiques d'ordre matériel, familial ou social rencontrées. Sur la base de ces critères d'attribution, le préfet opère une sélection entre les dossiers.

[JO du 24 avril 2020 - N° 100](#)

### ■ Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Le décret modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du [III de l'article 18 de la loi n° 2019-828](#) de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale, de l'article 63 de cette même loi qui assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis. **Il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.**

[JO du 26 avril 2020 - N° 102](#)

■ **Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020**

L'article 11 de la loi apporte des précisions relatives au versement de la prime exceptionnelle versée, en 2020, par les administrations publiques à ceux de leurs agent-es particulièrement mobilisé-es pendant l'état d'urgence sanitaire. La prime exceptionnelle est **exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail**. Cette prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés mentionnée à l'article L. 821-1 du même code.

**Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle ainsi que son montant seront déterminés dans des conditions fixées par décret, en fonction des contraintes supportées par les agent-es à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire.**

Les exonérations ne se cumulent pas avec celles prévues à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 lorsque la prime versée en application du même article 7 tient compte des conditions de travail particulières liées à l'épidémie de covid-19.

[JO du 26 avril 2020 - N° 102](#)



**Jurisprudence** ■ Recrutement - Bulletin n° 2 du casier judiciaire

**Aux termes de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire (...), si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.**

En l'espèce, il ressort des mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire de M. C, que l'intéressé, alors âgé de dix-huit ans, a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'un an d'emprisonnement pour transport, détention et acquisition non autorisés de stupéfiants et à une interdiction de séjour de deux ans dans la commune de Saint-Denis. Eu égard à la nature, à l'importance et au caractère récent de cette condamnation, la Ville de Paris a pu décider, sans commettre d'erreur d'appréciation, que les mentions portées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire de M. C n'étaient pas compatibles avec les fonctions exercées par un adjoint technique, spécialité installations sportives, qui représente la direction de la jeunesse et des sports, assure l'entretien, la surveillance et la maintenance des installations et gère les relations avec les usagers, dont un public jeune, et doit veiller à l'application ainsi qu'au respect du règlement et encaisser des recettes et tenir un registre de suivi de vente de tickets d'entrée. La circonstance que le juge de l'application des peines a, par un jugement du 29 mars 2017, placé M. C sous surveillance électronique à compter du 19 mai 2017 au vu des efforts d'insertion qu'il a entrepris est sans incidence eu égard à la nature et l'importance de la condamnation prononcée à son encontre. En outre et, contrairement à ce que soutient M. C, pour méritoire que soit sa volonté d'intégration professionnelle et d'accéder à un emploi mieux rémunéré et plus stable que celui qu'il exerce depuis le mois de mars 2015 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette circonstance n'est pas davantage de nature à établir que la Ville de Paris aurait commis une erreur dans l'appréciation du caractère incompatible des mentions portées sur le bulletin n° 2 de son casier judiciaire avec les fonctions occupées par un adjoint technique, spécialité installations sportives.

[CAA de Paris du 11 mars 2020 - N° 18PA01715](#)

## ■ Signature des actes

**En vertu de l'article L. 212-1 du code des relations entre le public et l'administration, toute décision prise par une autorité administrative comporte, outre la signature de son auteur-e, la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-celle-ci.**

En l'espèce, si la décision en litige ne comporte pas, en méconnaissance de ces dispositions, l'indication de la qualité de son signataire, M. A J, Directeur général adjoint des services, le requérant ne pouvait eu égard aux fonctions de l'intéressé l'ignorer alors que de surcroît la signature de M. A. J figure sur de nombreux documents dont l'intéressé a eu connaissance et notamment ses compte-rendus d'entretiens professionnels. Dès lors, la méconnaissance de cette disposition n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, revêtu un caractère substantiel pouvant justifier l'annulation de la décision attaquée.

[CAA de Marseille du 10 mars 2020 - N° 18MA01753](#)

## ■ Faits de violence - Révocation

Il résulte de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires que " Toute faute commise par un-e fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ". Il appartient au juge de rechercher si les faits reprochés à un-e agent-e public-que 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, le 12 mars 2015, au cours d'un entretien avec M. D, directeur du service informatique, et suite au refus de ce dernier de lui donner immédiatement un téléphone pouvant recevoir des mails, M. I a soulevé le bureau de M. D en hurlant qu'il voulait ce téléphone tout de suite, puis a saisi ce dernier par le col en le plaquant contre une armoire. M A, technicien du service informatique, alerté par les hurlements de M. I est intervenu et a tenté de le raisonner. M. A a alors été insulté et a reçu des coups de genoux et de pieds de la part de M. I. Puis, persistant dans son désir d'obtenir ce téléphone, M I s'est installé dans le bureau de M. D en jetant tout ce qui se trouvait sur le bureau. M. D ayant appelé M. L, directeur général des services, celui-ci a essayé de résoudre calmement la situation, mais a dû faire appel à la police municipale. Ces faits sont établis par les pièces du dossier, notamment par les rapports des deux agents agressés.

**M. I soutient que la procédure suivie à son égard serait viciée en ce que la sanction prise à son encontre n'aurait pas été précédée d'une enquête administrative au cours de laquelle il aurait été entendu. Toutefois, une telle enquête n'est prescrite par aucune disposition légale ni par aucun principe.**

Ces faits sont constitutifs de manquements graves à ses obligations professionnelles et caractérisent un comportement violent et d'intimidation de nature à justifier une sanction disciplinaire. Si M. I se prévaut de notations annuelles positives jusqu'en 2011 et soutient qu'il était fatigué à la suite d'une hémorragie digestive massive qui a eu lieu en janvier 2015 et stressé par la crainte de découvrir une autre maladie, ces circonstances ne peuvent pas atténuer la gravité de la faute reprochée à l'appelant. Ainsi, compte tenu du niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'intéressé, de l'exemplarité attendue de la part d'un cadre de la fonction publique, d'une part, et de la gravité de ces fautes, d'autre part, et enfin de la circonstance que M. I a déjà fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois mois pour des faits de violences verbales commises en 2011, le maire de Cahors n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant sa mise à la retraite d'office.

[CAA de Bordeaux du 10 mars 2020 - N° 18BX01418](#)

## ■ Militaire - Détachement

Le-la militaire, remplissant les conditions de grade et d'ancienneté fixées par décret, peut, sur demande agréée, après un stage probatoire, être détaché-e pour occuper des emplois vacants et correspondant à ses qualifications au sein des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif, nonobstant les règles de recrutement pour ces emplois. **En cas d'acceptation, le-la militaire est mis-e à la disposition de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil pour effectuer un stage probatoire d'une durée de deux mois. Pendant cette période, il-elle reste en position d'activité au sein des forces armées et conserve sa rémunération.** Le-la militaire servant en vertu d'un contrat voit, le cas échéant, celui-ci prorogé pour la durée du stage probatoire. **Si il-elle a donné satisfaction, le-la militaire est placé-e à l'issue du stage probatoire en position de détachement, par décision conjointe du ministre de la défense, ou au ministre de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale, et de l'autorité territoriale compétente.**

Le-la militaire ayant, à la suite de sa demande de détachement dans un emploi relevant d'un cadre d'emplois d'une collectivité territoriale, la qualité de stagiaire, se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas faire suite à sa demande de détachement en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il-elle peut être appelé-e 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 ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé-e ait été mis-e à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier.**

En l'espèce, la collectivité s'oppose au détachement de M. A au motif qu'il " n'a pas donné satisfaction et qu'il a, à de multiples reprises, outrepassé sa fiche de poste en s'immisçant dans les affaires ne relevant pas de sa compétence. Ainsi, dans ce contexte, il a manqué à ses obligations de discrétion, de réserve et de confidentialité ". Contrairement à ce que soutient l'intéressé, si cette décision, qui était fondée sur l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, a été prise en considération de sa personne, elle ne l'a pas été au regard de motifs disciplinaires et ne constitue pas une sanction déguisée. **M. A n'est donc pas fondé à soutenir que la décision attaquée aurait été prise à la suite d'une procédure irrégulière, faute pour lui d'avoir eu préalablement accès à son dossier et d'avoir bénéficié d'un entretien individuel.**

**CAA de Nancy du 20 février 2020 - N° 18NC02057**

### ■ Changement d'affectation & sanction disciplinaire - Recours

Les mesures prises à l'égard d'agent-es public-ques 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-elles ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils-elles 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. Par ailleurs, **une mesure de mutation interne peut être prononcée en considération de la personne dans le but d'améliorer le fonctionnement du service notamment en faisant cesser des tensions ou des conflits au sein d'un service**

En l'espèce, par un courrier du 23 février 2016, Mme E a été informée de la fin de sa mission à la direction de l'habitat à compter du 29 février 2016 et de son affectation à partir du 1<sup>er</sup> mars suivant à la direction " patrimoine-logistique " pour une durée de trois mois sur une mission au sein du service " administration et gestion ". Selon l'intéressée, le fait d'affecter un fonctionnaire de catégorie A sur un poste de chargée de mission pour une durée limitée, sans fiche de poste, et sans mission définie constitue une atteinte à ses responsabilités. Néanmoins, Mme E a conservé des fonctions de chargée de mission et n'a subi aucune perte de rémunération. Il n'est, par ailleurs, pas établi que le poste sur lequel elle a été réaffectée répondait à une mission ponctuelle limitée dans la durée. En outre, ce changement d'affectation a été décidé, à la suite de l'altercation du 3 décembre 2015, pour mettre fin rapidement à un conflit l'opposant à sa supérieure hiérarchique qui rendait impossible son maintien dans son service d'origine. Par suite, et contrairement à ce que soutient Mme E, sa mutation à la direction " patrimoine-logistique " ne présente pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée et ne traduit aucune discrimination à son encontre dès lors qu'il n'a été porté atteinte ni à ses droits statutaires, ni à ses droits et libertés fondamentales. **Par suite, et alors même que ce changement d'affectation a été pris pour des motifs tenant au comportement de Mme E, il présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, qui ne lui fait pas grief, et n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.**

[CAA de Nantes du 31 mars 2020 - N° 18NT01164](#)

### ■ Changement d'affectation - Sanction déguisée

**La décision de mutation interne prise en considération de la personne ne doit pas avoir pour objet de sanctionner des manquements aux obligations de l'agent-e ni de le-la priver des garanties prévues par la procédure disciplinaire.**

En l'espèce, M. G, Brigadier-chef principal, exerçait depuis 2010 les fonctions de responsable du secteur Sud au sein du service de la police municipale de la direction de la réglementation et de la tranquillité publique de Montpellier. Par décision du 11 juin 2015, le maire de Montpellier a affecté M. G en qualité de responsable adjoint du secteur Nord de la police municipale au sein du même service à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

il ressort du procès-verbal de la réunion du 29 mai 2015 de la Commission administrative paritaire du personnel municipal des agents de catégorie C, que la police municipale a connu des évolutions récentes impliquant un renforcement du niveau d'encadrement qui n'existait pas auparavant et devenant indispensable du fait de l'évolution du nombre d'agents de cette police municipale qui a conduit à ce que des postes soient " calibrés " en catégorie B et à une mise en conformité avec des cadres d'emplois de ces fonctions d'encadrement. Cette démarche a concerné sept agents. Ainsi, s'il est constant que M. G, brigadier-chef principal, agent de catégorie C, occupait depuis 2010 les fonctions de responsable du secteur Sud de la police municipale, poste relevant de la catégorie B eu égard aux responsabilités d'encadrement qu'il implique, la mutation de l'intéressé en qualité de responsable adjoint du secteur Nord de la police municipale, poste de catégorie C, si elle modifie les tâches qui lui incombent, est intervenue dans l'intérêt du service, dans des fonctions conformes à celles qui sont susceptibles d'être dévolues aux fonctionnaires titulaires du grade de brigadier-chef principal et n'a pas eu pour objet de le pénaliser en raison de sa non présentation au concours de chef de service. Par ailleurs, les primes qu'aurait perdues M. G n'étaient associées qu'à ses missions d'encadrement et non à son statut. Il suit de là que la mesure querellée ne présente pas, contrairement à ce que soutient l'intéressé, le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée et n'avait pas dès lors à être soumise à la procédure disciplinaire.

[CAA de Marseille du 10 mars 2020 - N° 18MA01753](#)

### ■ Promotion interne

Si l'autorité administrative compétente n'est pas tenue de faire figurer l'ensemble des agent-es remplissant les conditions requises pour être promu-es sur les projets de tableau et de liste soumis à la commission administrative paritaire, **elle doit, premièrement, préalablement à la présentation des projets de tableau et de liste, avoir procédé à un examen de la valeur professionnelle de chacun-e des agent-es remplissant les conditions pour être promu-e** et, deuxièmement, tenir à la disposition de la commission administrative paritaire les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de tableau et de liste, après avoir comparé les mérites respectifs des agent-es. En outre, si un-e agent-e remplit les conditions statutaires pour pouvoir prétendre à une promotion, il-elle ne peut se prévaloir d'aucun droit à être proposé-e ou inscrit-e sur la liste d'aptitude. L'inscription sur cette liste d'aptitude résulte, ainsi que le prévoient les dispositions de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984, de l'appréciation de l'autorité administrative compétente portée sur la valeur professionnelle de l'agent-e et sur des acquis issus de son expérience professionnelle.

Par ailleurs, l'accès à la promotion interne n'est pas fermé aux fonctionnaires se trouvant en position de décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical. **Toutefois, cela ne confère aucun droit automatique à la promotion interne dans un cadre d'emplois supérieur au bénéfice des agent-es consacrant la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical mais se bornent à leur garantir le droit d'y accéder selon les modalités définies.**

[CAA de Bordeaux du 24 février 2020 - N° 18BX00861](#)

### ■ Contractuel-le - Pas de modification unilatérale du contrat

Le contrat d'un-e agent-e contractuel-le crée des droits au profit de celui-celle-ci. Lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, l'administration est tenue de proposer à celui-celle-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement. **Hors les cas où il est satisfait à une demande du-de la bénéficiaire ou que le retrait de la décision illégale intervient dans le délai de quatre mois suivant la date à laquelle elle a été prise, l'administration ne peut donc procéder à la modification d'un de ces éléments substantiels sans recueillir préalablement l'accord de l'agent-e.** Les clauses portant sur la rémunération constituent un élément substantiel de ce contrat. Lorsque l'agent-e refuse une telle modification de son contrat, l'administration ne peut procéder à la modification unilatérale du contrat, mais en cas de désaccord persistant peut licencier l'agent-e.

En l'espèce, par un avenant, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au contrat à durée indéterminée de Mme D signé avec la métropole de Lyon, il a été décidé de rémunérer Mme D sur la base de l'indice majoré 1000. Par un recours gracieux du 2 février 2015, le préfet du Rhône a demandé à la métropole de Lyon le retrait de cet avenant. Mme D a refusé de signer le nouvel avenant proposé par la métropole de Lyon le 4 septembre 2015 qui fixait l'indice majoré appliqué à 813. L'employeur ne pouvait modifier unilatéralement l'avenant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 qui était créateur de droits au profit de l'intéressée, au motif qu'elle était tenue de le faire en raison de son illégalité et du refus de Mme D d'accepter la signature d'un nouvel avenant. Ainsi, le nouvel avenant est illégal.

[CAA de Lyon du 12 mars 2020 - N° 18LY03545](#)

## ■ Protection fonctionnelle - Faute de l'agent·e

Lorsque le·la fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le·la fonctionnaire entendu·e en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le·la fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé·e en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale. **Ces dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, instituent en faveur des fonctionnaires ou des ancien·es fonctionnaires qui font l'objet de poursuites pénales une protection à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général ou si les faits en relation avec les poursuites ont le caractère d'une faute personnelle.** A cet égard, une faute commise par un·e fonctionnaire ou agent·e public·que qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui·celle-ci est d'une particulière gravité doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent·e, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service.

En l'espèce, M. C, éducateur territorial des activités physiques et sportives territorial, employé par la communauté de communes de la vallée de la Doller et du Soultzbach, en qualité de chef de bassin de la piscine intercommunale a eu une altercation avec un de ses collègues le 19 septembre 2016 alors qu'il se trouvait dans les vestiaires du personnel. A cette occasion, il a tenu des propos injurieux et engagé une confrontation physique. Par un jugement du 24 novembre 2016, le juge de proximité de Thann a relaxé M. C des faits de violence n'ayant entraîné aucune incapacité de travail pour lesquels il était poursuivi. **Cependant, ces faits, qui excèdent le comportement normal d'un agent public, revêtent, compte tenu de leur nature et de l'animosité exprimée par M. C, le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, alors même qu'ils sont intervenus sur son lieu de travail avec un collègue de travail.** Par suite, le président de la communauté de communes de la vallée de la Doller et du Soultzbach n'a pas commis une erreur d'appréciation en estimant qu'il avait commis une faute personnelle détachable du service faisant obstacle au bénéfice de la protection instituée par les dispositions précitées de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

[CAA de Nancy du 25 février 2020 - N° 19NC00382](#)

### ■ Sanction disciplinaire - Régime indemnitaire

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, il appartient au conseil municipal de fixer les régimes indemnitaires applicables aux agent·es territoriaux·iales, et de définir la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ceux·celles-ci. Néanmoins, **celui-ci ne peut légalement décider, par principe, que l'infliction d'une sanction disciplinaire à un agent·e entraînerait d'office la réduction de moitié de son régime indemnitaire.**

En l'espèce, Mme C, éducatrice territoriale de jeunes enfants, exerçait les fonctions de puéricultrice à la crèche des " Petits princes " de la commune d'Emerainville depuis septembre 2003 et était chargée, depuis le mois de février 2015, sur une partie de son temps de travail, de l'animation du relais des assistantes maternelles au sein de la Maison de la famille, structure dépendant du centre communal d'action sociale. Par deux arrêtés du 26 octobre 2015, le maire de la commune d'Emerainville a, d'une part, prononcé à son encontre un blâme pour refus d'exécuter un ordre de sa hiérarchie et, d'autre part, procédé à une réduction de 50 % de son régime indemnitaire pour un an, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015 conformément aux critères fixés par la délibération du 19 décembre 2002 relative au régime indemnitaire ".

En fixant une telle règle, alors que le législateur a défini de manière limitative, à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, les sanctions susceptibles d'être prises à l'encontre d'un fonctionnaire territorial, le conseil municipal de la commune d'Emerainville a illégalement institué une sanction disciplinaire de nature pécuniaire non prévue par loi. De plus, le conseil municipal a privé l'autorité investie du pouvoir de nomination de la possibilité de déterminer, comme il lui incombe de le faire, le taux d'indemnité alloué à chaque fonctionnaire, en modulant le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents après un examen individuel des mérites de chacun opéré au vu de leur manière de servir, des sujétions auxquelles ils sont soumis et le cas échéant des attitudes sanctionnées disciplinairement. Par suite, l'arrêté par lequel le maire de la commune d'Emerainville a procédé consécutivement à la sanction du blâme prononcée à l'encontre de Mme C, à la réfaction de son régime indemnitaire, est dépourvu de base légale.

[CAA de Paris du 11 mars 2020 - N° 19PA00943](#)



### ■ Insuffisance professionnelle

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. L'autorité territoriale informe par écrit l'intéressé-e de la procédure disciplinaire engagée contre lui-elle, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il-elle a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. Le dossier du-de la fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé-e. Ainsi, le dossier communiqué à l'agent-e concerné-e préalablement à un licenciement pour insuffisance professionnelle doit comporter l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il-elle pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre.

**Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un-e agent-e public-que ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent-e à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il-elle a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent-e ni qu'elle ait persisté après qu'il-elle ait été invité à remédier aux insuffisances constatées.**

En l'espèce, le licenciement de Mme E, rédactrice territoriale, pour insuffisance professionnelle est fondé sur la circonstance que l'intéressée a connu de très sérieuses difficultés depuis plusieurs années, qui, par leur répétition, ont révélé une incapacité à exercer les fonctions relevant du grade pour lequel elle a été recrutée. Il lui est également reproché de nombreuses lacunes en matière de préparation d'actes réglementaires ainsi que dans l'exécution de simples tâches de gestion quotidienne, lacunes qui ont persisté malgré des rappels successifs par les élus, par la hiérarchie et ses collègues et le suivi de nombreuses formations.

Les lacunes reprochées ont été révélées à la suite de l'entrée en fonction d'une nouvelle directrice générale des services en 2013. Ces insuffisances, qui concernent la gestion du cimetière, la gestion des dossiers d'urbanisme, la gestion de l'état-civil, la gestion des élections, la gestion de l'accueil, la gestion des affaires générales, notamment la vérification du caractère exécutoire des actes des collectivités décentralisées et le suivi des délégations de signature, et les tâches de secrétariat, ont été relevées dans le cadre de la notation et de l'évaluation de la requérante pour les années 2013 à 2016. Il est également noté un manque d'investissement de Mme E dans les tâches qui lui sont confiées qui n'établissent aucunement, contrairement à ce qu'elle soutient, qu'elle aurait sollicité en vain des demandes de formation postérieurement à l'année 2013.

Compte tenu de leur nature et de leur nombre, de leur incidence sur le fonctionnement des services de la commune et des risques contentieux auxquels cette dernière était exposée en raison de la carence de cet agent les manquements reprochés à Mme E sont de nature à justifier la perte de confiance de sa hiérarchie à son égard et son appréciation selon laquelle l'intéressée n'était pas en mesure de remplir les missions normalement dévolues à un rédacteur territorial. Par suite, les manquements de Mme E étaient de nature à justifier la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.

**CAA de Nantes du 10 mars 2020 - N° 18NT03442**

## Réponses ministérielles ■ Crise sanitaire - Prime

Le Président de la République avait indiqué sa volonté de reconnaître l'engagement des agent-es dans cette période de crise, notamment pour celles et ceux qui font face à un surcroît d'activité. Les fonctionnaires hospitaliers, les personnels soignants et non soignants bénéficieront du paiement rapide et majoré des heures supplémentaires, comme l'a souligné le ministre des solidarités et de la santé. Ils bénéficieront également du versement d'une prime plus forte dans les territoires et les hôpitaux particulièrement confrontés au virus du Covid-19, mais aussi dans l'ensemble des territoires.

Le gouvernement travaille également en lien avec les employeurs des agent-es des Ehpad (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes), c'est-à-dire les départements et le réseau associatif ou mutualiste, pour faire en sorte que les salarié-es des Ehpad publics et privés puissent aussi être reconnus dans cet exercice si particulier qu'ils accomplissent auprès de nos aînés.

Concernant la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, a été arrêté dans le projet de loi de finances rectificative le principe d'une prime exonérée de cotisations et de fiscalité. Ce sera le cas pour les trois versants. Cette prime d'un montant plafond de 1 000 euros sera attribuée par chacun des ministères aux agent-es connaissant un surcroît d'activité, quelle que soit leur situation. Elle pourra être versée de manière fractionnée si c'est utile ou pour mieux tenir compte de la réalité et de l'intensité des engagements de chacun des agent-es public-ques - titulaire ou contractuel-le - durant cette période.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, à la demande de très nombreuses associations d'élus, a été créée la même possibilité : une prime défiscalisée et désocialisée, d'un montant maximal de 1 000 euros, à la main des collectivités qui en fixeront le montant dans la limite de ce plafond et qui décideront du périmètre des agent-es éligibles. En application du principe de libre administration, les collectivités pourront décider librement de verser cette prime ou non. C'est une reconnaissance matérielle de l'engagement des agent-es, qui s'ajoute à la reconnaissance et à l'hommage moral.

[Réponse ministérielle Sénat du 16 avril 2020 - N° 1263G](#)

#### ■ Don de congés annuels et RTT - Plafond

La réglementation en vigueur sur le don de jours de repos non pris au profit de collègues agent·es public·ques parent·es d'un·e enfant gravement malade ou proches aidant·es d'une personne dépendante ou handicapée, prévoit un plafond, pour chaque année civile, de quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne aidée s'agissant des agent·es public·ques civil·es, et de trente jours renouvelables pour les militaires. Ces limitations se justifient par le fait que l'intéressé·e doit pouvoir utiliser les jours de congés auxquels il·elle a droit durant l'année civile. **Le plafond de quatre-vingt-dix jours ou de trente jours a ainsi été calculé en fonction du nombre total de jours de congés de toutes natures que l'agent·e public·que, parent·e d'un·e enfant gravement malade ou proche aidant·e, peut cumuler au cours d'une année. Ce nombre a ensuite été déduit pour déterminer le nombre maximum de jours qu'il convient de donner afin de permettre au parent d'un·e enfant malade ou au proche aidant·e d'être absent·e durant toute une année civile.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 10 mars 2020 - N° 26516](#)

#### ■ Police Municipale - Dispense de formation

L'article 60 de la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique a inséré dans le code de la sécurité intérieure un nouvel article L. 511-7, qui dispose que les agent·es nommé·es au sein des cadres d'emplois de la police municipale pourront être dispensé·es de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation compte tenu de leurs expériences professionnelles antérieures. Les modalités de ce régime de dispense, qui vise les agent·es issu·es des forces de sécurité intérieure, doivent effectivement être définies par voie réglementaire. Le Gouvernement a donc prévu de modifier d'une part, les décrets pris en Conseil d'Etat portant statut particulier de chaque cadre d'emplois de la police municipale, qui fixent notamment la durée des formations initiales et d'autre part, les décrets simples relatifs au contenu de ces formations. Afin de définir les conditions de mise en œuvre de ces dispenses, une large concertation avec l'ensemble des acteurs concernés a été engagée pour une avancée rapide sur ces textes dont la publication est prévue au deuxième trimestre 2020. Le régime de dispense en cours d'élaboration devrait permettre de réduire sensiblement la durée de formation initiale des agent·es des forces de sécurité intérieure nommés dans les cadres d'emplois de la police municipale. Des travaux de même nature sont parallèlement conduits par le ministère de l'intérieur s'agissant de la formation préalable à l'armement.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 24 mars 2020 - N° 26359](#)

## ■ Indemnisation des congés annuels non pris

La réglementation en vigueur dans les trois versants de la fonction publique n'a pas évolué sur la question du droit à report ou, en fin de relation de travail, à indemnisation congés annuels non pris en raison d'absences pour maladie. Néanmoins, en vertu de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, le droit au congé annuel payé d'un·e agent·e pour des raisons de santé ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir accompli un travail effectif (CJUE, C282/10 du 24 janvier 2012, Dominguez, point 30). Dès lors, tout·e agent·e en congé maladie continue d'acquérir des droits à congés annuels pendant la période de maladie. Par ailleurs, s'agissant du droit au report ou à indemnité compensatrice de congés non pris en fin de relation de travail, qui s'exerce dans la limite du minimum de quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il résulte du principe de primauté du droit communautaire sur toutes les normes de droit interne (CJCE, 15 juillet 1964, Costa c/Enel), qui s'impose à l'ensemble des autorités nationales, que l'administration chargée d'appliquer les dispositions d'une directive est tenue d'en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire. **Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit ni le report ni le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le·la fonctionnaire n'a pas pris·e ses congés annuels car l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est d'effet direct (CJUE, C-282/10 du 24 janvier 2012, Dominguez, points 33 et 34).** Le droit communautaire, par rapport au droit international, est qu'il peut s'imposer directement aux citoyen·nes européen·nes, sans qu'il soit nécessaire pour les États membres de le retranscrire par des actes juridiques nationaux. L'arrêt Van Gend en Loos c/ Administration douanière des Pays-Bas du 5 février 1963, a érigé « l'effet direct », en un principe fondamental de l'ordre juridique communautaire. Concernant les jours de congés payés supplémentaires, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé dans son arrêt du 19 novembre 2019 (CJUE, C 609/17 et C 610/17), que les États membres qui décident d'octroyer aux travailleur·euses des droits à congé annuel payé allant au-delà de ladite période minimale de quatre semaines, « demeurent notamment libres d'accorder ou non un droit à une indemnité financière, au travailleur·euse partant à la retraite, lorsque ce·tte dernier·e n'a pu bénéficier des droits à congé excédant ainsi ladite période minimale, en raison du fait qu'il·elle n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, et, si tel est le cas, de fixer les conditions d'un tel octroi éventuel » (point 38). La Cour ajoute qu'il demeure également « loisible aux États membres de prévoir ou non un droit de report des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines » (point 39).

[Réponse ministérielle Ass Nat du 10 mars 2020 - N° 25710](#)

## ■ Rupture conventionnelle - Convention

La procédure de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, est prévue par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019. L'arrêté fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle, prévu en application de ce texte et daté du 6 février 2020 a été publié au Journal officiel le 12 février 2020. Il prévoit un modèle-type de convention, adapté pour chaque type d'agent.e public.que concerné.e par ce nouveau dispositif de sortie de la fonction publique : les fonctionnaires des trois versants, les agent.es contractuel.les des trois versants en contrat à durée indéterminée, les ouvrier.es de l'Etat et les praticien.nes en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé. Le modèle contient des informations sur les parties signataires et les entretiens réalisés préalablement par l'agent.e et l'administration. **Le modèle de convention défini par l'arrêté peut faire l'objet d'adaptation, en fonction des spécificités des administrations. Toute convention doit toutefois contenir, conformément aux dispositions du décret du 31 décembre 2019, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ainsi que la date de cessation définitive des fonctions, de fin du contrat ou de rupture de l'acte d'engagement, déterminés par les parties d'un commun accord. Pour satisfaire au contrôle de légalité, les mentions obligatoires doivent figurer dans la convention et celle-ci doit être conforme aux exigences légales et réglementaires, s'agissant notamment du montant de l'indemnité attribuée à l'agent.e.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 07 avril 2020 - N° 26304](#)

## ■ Cumul d'activités

Le-la fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative sous réserve de certaines dérogations. Ces dérogations relèvent de régimes différents afin de prendre en compte la situation de l'agent.e et le risque déontologique. **Ainsi, peuvent exercer une activité privée à titre professionnel après déclaration à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, les agent.es dirigeant.es d'une société ou d'une association à but lucratif qui accèdent à un emploi public ainsi que les agent.es occupant un emploi à temps non complet dont la durée du travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail.** Après autorisation de leur autorité hiérarchique, tous les agent.es peuvent également exercer une activité à titre accessoire ou être placé.es à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise. Ces différentes dérogations à l'interdiction d'exercer une activité privée s'inscrivent dans les limites des interdictions prévues aux 3° à 5° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983. Les agent.es peuvent également librement produire des œuvres de l'esprit. Le principe posé par l'article 25 septies vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les fonctionnaires se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et limitées. C'est pourquoi le Gouvernement souhaite maintenir l'équilibre actuel entre la garantie du bon fonctionnement du service public et la possibilité pour les agent.es de faire preuve d'une initiative entrepreneuriale ou de compléter leurs revenus.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 07 avril 2020 - N° 25451](#)