

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2020-07 & 08

SOMMAIRE

Textes officiels

	<i>Pages</i>
■ Congés bonifiés	2
■ Animation et direction dans les accueils collectifs de mineurs - Covid 19	
■ Sortie de l'état d'urgence sanitaire	3
■ Personnes exposées au coronavirus - Prestations en espèces	
■ Droit individuel à la formation des élus	
■ Elus locaux - Frais de garde et d'assistance	4
■ Marchés publics - Certificat de cessibilité des créances	
■ Aide à l'embauche des moins de 26 ans	5
■ Rémunération des militaires en position de détachement	
■ Projet territorial de santé mentale	
■ Protection fonctionnelle des élus - Contrat d'assurance	
■ Prise en charge des contrats d'apprentissage	6
■ Covid 19 Règles dérogatoires de formation et de titularisation	
■ Contrat de professionnalisation - Aide aux employeurs	
■ Aides financières aux employeurs d'apprentis	7

Jurisprudence

■ Harcèlement moral	8
■ Stagiaire - Refus de titularisation	9
■ Erreur dans le bulletin de paye - Délai de prescription	
■ Reclassement - Hors périmètre de l'employeur	10
■ Suspension - Faute grave présumée	11
■ Licenciement d'un agent contractuel - Entretien préalable	
■ Assistantes maternelles - Licenciement	12
■ Passation de marché - Résiliation pour irrégularité	
■ Stagiaires - Missions du statut particulier	13
■ Licenciement des assistants familiaux	14
■ Stagiaire - Insuffisance professionnelle	

Réponses ministérielles

■ Rupture conventionnelle - Fonctionnaires à temps non complet	15
■ Cumul d'activités - Activités privées	
■ Promotion interne - Chef de police municipale	16

Textes officiels**■ Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique**

Le décret vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée. S'agissant de la fonction publique d'Etat, le projet de décret ouvre de nouveaux droits aux congés bonifiés au bénéfice des agent·es public·ques de l'Etat en contrat à durée indéterminée et des agent·es de l'Etat ayant leur centre des intérêts moraux et matériels dans une collectivité d'outre-mer du Pacifique.

[JO du 04 juillet 2020 - N° 164](#)

■ Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrat·es, aux fonctionnaires civil·es de l'Etat et aux agent·es public·ques de l'Etat recruté·es en contrat à durée indéterminée

Le plafond des revenus prévu à [l'article 5 du décret du 20 mars 1978](#) est fixé à 18 552 € bruts par an. Le montant annuel des revenus du·de la conjoint·e, du·de la concubin·e ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité pris en compte correspond au revenu fiscal de référence de l'année civile précédant l'ouverture du droit à congé bonifié de l'agent·e public·que bénéficiaire.

[JO du 04 juillet 2020 - N° 164](#)

■ Arrêté du 3 juillet 2020 portant diverses mesures relatives aux titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction dans les accueils collectifs de mineur·es pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Désormais, les fonctions de direction peuvent être exercées dans les séjours de vacances, les accueils sans hébergement et les accueils de scoutisme par les titulaires des titres ou diplômes suivants justifiant d'une ou plusieurs expériences d'animation de mineur·es, dont une au moins en accueil collectif de mineur·es :

- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "animateur·trice" mention "loisirs tous publics",
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport comprenant un certificat complémentaire "direction d'un accueil collectif de mineur·es".

Les fonctions d'animation peuvent également être exercées dans les séjours de vacances, les accueils sans hébergement et les accueils de scoutisme par les titulaires des titres ou diplômes suivants :

- certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport,
- baccalauréat professionnel spécialité "animation-enfance et personnes âgées",
- certificat d'aptitude professionnelle "accompagnant éducatif petite enfance",
- certificat de qualification professionnelle "animateur de loisirs sportifs".

[JO du 04 juillet 2020 - N° 164](#)

■ **Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire**

La loi institue un régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire applicable entre le 11 juillet et le 30 octobre et prolonge la durée de conservation de certaines données collectées par les systèmes d'information mis en œuvre aux fins de lutter le covid-19. **Le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire permet, dans la limite de quatre mois suivant la fin de cet état d'urgence, d'édicter les mesures réglementaires qui resteraient nécessaires et proportionnées aux risques sanitaires, concernant les déplacements et moyens de transports, les établissements recevant du public et les rassemblements sur la voie publique.**

[JO du 10 juillet 2020 - N° 169](#)

■ **Décret n° 2020-859 du 10 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus**

Le décret permet de ne pas prendre en compte les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes identifiées comme « cas contact » dans le calcul des durées maximales de versement des indemnités journalières et de ne pas leur appliquer de délai de carence. Il prévoit également une prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire des tests sérologiques prescrits aux personnels des services départementaux d'incendie et de secours pour le covid-19, quelle que soit l'indication. Par ailleurs, il prolonge jusqu'au 31 juillet 2020 la prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation complexe proposée suite au déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée. Enfin, il prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, d'une part, pour les téléconsultations réalisées pour des patient-es présentant les symptômes ou atteint-es du covid-19, s'agissant du respect du parcours de soins coordonnés, de la connaissance préalable du-de la patient-e et du nombre maximal de télé-expertises annuel pris en charge, et, d'autre part, pour les télésoins réalisés par des infirmier-es auprès de patient-es atteints du covid-19, s'agissant de la connaissance préalable du-de la patient-e et de l'obligation de vidéotransmission du télésuivi.

[JO du 11 juillet 2020 - N° 170](#)

■ **Décret n° 2020-942 du 29 juillet 2020 relatif au droit individuel à la formation des élu-es locaux-les**

Le décret prévoit, pour l'ensemble des élu-es, l'établissement d'un coût horaire maximal des frais de formation, dont le montant est défini par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales ; **il ouvre également la possibilité pour les membres du conseil municipal d'acquérir et d'utiliser leur crédit annuel de vingt heures au titre du droit individuel à la formation au début de chaque année de mandat.**

[JO du 31 juillet 2020 - N° 187](#)

■ Arrêté du 29 juillet 2020 portant fixation du coût horaire maximal des frais pédagogiques exposés au titre du droit individuel à la formation des élus·es locaux·les

Le coût horaire maximal des frais pédagogiques exposés à l'occasion d'actions de formation susceptibles d'être financées au titre du droit individuel à la formation des élu·es locaux·ales est égal à 100 euros hors taxes.

[JO du 31 juillet 2020 - N° 187](#)

■ Décret n° 2020-948 du 30 juillet 2020 relatif aux conditions et modalités de compensation par l'Etat des frais de garde ou d'assistance engagés par les communes au profit des membres du conseil municipal en raison de leur participation aux réunions obligatoires liées à leur mandat et modifiant le code général des collectivités territoriales (partie réglementaire)

Le présent décret détermine, pour les communes de moins de 3 500 habitants, les conditions de compensation par l'Etat des remboursements auxquels a procédé la commune au profit de ses élu·es des frais de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile afin de se rendre aux réunions obligatoires liées à leur mandat. Il actualise en outre une référence au [Code du travail](#), s'agissant de l'usage des chèques emploi-service universel par les exécutifs des communes, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, départements et régions.

[JO du 1^{er} août 2020 - N° 188](#)

■ Décret n° 2020-952 du 31 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Le décret prolonge jusqu'au 15 septembre 2020 la prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation complexe proposée suite au déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée.

[JO du 1^{er} août 2020 - N° 188](#)

■ Arrêté du 28 juillet 2020 fixant le modèle de certificat de cessibilité des créances issues de marchés publics

Le présent arrêté, applicable à compter du 1^{er} octobre 2020, est pris en application du 2° de l'article R. 2191-46 et de l'article R. 2391-28 du Code de la commande publique. Il fixe le modèle de certificat de cessibilité d'une créance issue d'un marché.

[JO du 02 août 2020 - N° 189](#)

■ Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Le décret instaure et définit les modalités d'une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance. L'aide s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association dans une période de six mois à compter du 1er août 2020. Le montant de l'aide s'élève à au plus 4 000 euros par salarié·e. Elle est versée à l'employeur·e par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat.

[JO du 06 août 2020 - N° 192](#)

■ Décret n° 2020-1034 du 13 août 2020 relatif à la rémunération des militaires en position de détachement

Le décret apporte une précision concernant les éléments de rémunération pris en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice prévue au [II de l'article R. 4138-39 du code de la défense](#).

[JO du 14 août 2020 - N° 199](#)

■ Décret n° 2020-1063 du 17 août 2020 modifiant le délai prévu pour l'élaboration du premier projet territorial de santé mentale

Le décret prolonge de cinq mois, en raison de l'épidémie de covid-19, le délai d'élaboration du premier projet territorial de santé mentale, en portant de 36 à 41 mois le délai maximum de sa transmission au directeur général de l'agence régionale de santé.

[JO du 18 août 2020 - N° 201](#)

■ Décret n° 2020-1072 du 18 août 2020 fixant le barème relatif à la compensation par l'Etat des sommes payées par les communes de moins de 3 500 habitant·es pour la souscription de contrats d'assurance relatifs à la protection fonctionnelle de leurs élu·es

Le décret établit le barème permettant de définir le montant de la compensation par l'Etat des sommes payées par les communes de moins de 3 500 habitant·es pour la souscription de contrats de couverture du risque lié à la protection fonctionnelle du maire et des élu·es municipaux·ales le suppléant ou ayant reçu délégation.

[JO du 20 août 2020 - N° 203](#)

■ Décret n° 2020-1076 du 20 août 2020 modifiant le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le texte précise les modalités de fixation des niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou, à défaut, une commission paritaire de la branche considérée, ne s'est pas prononcée sur ce niveau de prise en charge, ou lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire n'a pas pris en compte les recommandations de France compétences dans le délai d'un mois suivant leur réception. Il prévoit que les niveaux de prise en charge sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

[JO du 21 août 2020 - N° 204](#)

■ Décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certain-es fonctionnaires territoriaux·ales en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le décret permet la titularisation de certain-es fonctionnaires territoriaux·ales stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

[JO du 23 août 2020 - N° 206](#)

■ Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeur·es de salarié·es bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévu à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Le texte définit les modalités d'attribution de l'aide aux employeur·es de salarié·es bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation telle que prévue à [l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020](#) de finances rectificative pour 2020. Cette aide forfaitaire est versée par l'Etat à l'employeur·e au titre d'un contrat de professionnalisation conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle, ainsi que les contrats conclus en application du [VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'aide s'adresse aux entreprises de moins de 250 salarié·es, ainsi qu'aux entreprises de 250 salarié·es et plus sous certaines conditions. Le texte précise également les montants de l'aide.

[JO du 23 août 2020 - N° 206](#)

■ Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeur·es d'apprenti·es prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Le texte définit les modalités d'attribution de l'aide aux employeur·es d'apprenti·es telle que prévue par [l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020](#) de finances rectificative pour 2020. Cette aide forfaitaire est versée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage par l'Etat aux employeur·es de moins de 250 salariés au titre d'un contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles. Elle est également versée aux employeur·es d'au moins 250 salarié·es et plus, sous certaines conditions. Le texte précise également les montants de l'aide.

[JO du 25 août 2020 - N° 207](#)

■ Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprenti·es des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Le texte définit les modalités de prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprenti·es prévue à [l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020](#) de finances rectificative pour 2020, qui ouvre la possibilité, sous certaines conditions, de commencer un cycle de formation entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020 sans avoir été engagé·e par un·e employeur·e.

[JO du 25 août 2020 - N° 207](#)

Jurisprudence ■ Harcèlement moral

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aucun-e fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. **Pour apprécier si des agissements sont constitutifs d'un harcèlement moral, le·la juge administratif·ve doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent·e auquel·à laquelle il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent·e qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.** En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent·e qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui.

En l'espèce, Il résulte des rapports d'expertise établis par plusieurs psychiatres que Mme B souffrait d'un état dépressif très sévère réactionnel à ses conditions de travail. Mme B a fait état de faits précis et circonstanciés dans un " *journal de bord* " qu'elle avait rédigé notamment au cours de l'année 2013 mais également lors de son audition par les services de la gendarmerie. Elle avait, par exemple, indiqué qu'à plusieurs reprises le maire de la commune lui avait téléphoné à son domicile en dehors de son temps de travail, notamment pour lui reprocher d'avoir sorti les poubelles de la mairie trop tôt et pour ne pas avoir remis son porte-plume à la bonne place après le nettoyage de son bureau. Le maire de la commune de Neufmanil lui faisait régulièrement des critiques sur son travail et la menaçait de prendre à son encontre des mesures disciplinaires, sans pour autant exécuter ses menaces, et lui reprochait les arrêts de maladie qu'elle prenait. Par ailleurs, le maire a expressément indiqué dans le journal d'information municipal " *Le Petit Crayon* " du mois de septembre 2013 que Mme B se trouvait en " *congé maladie prolongé* ". Le maire s'était également plaint dans le même numéro de ce journal, dans un article intitulé " *Lettre ouverte du maire aux habitants de la commune de Neufmanil* ", de ce que " *certaines personnes fonctionnaires de leur état, n'acceptent pas la réprimande du Maire lorsqu'elles commettent trop souvent des erreurs ou des fautes dans le cadre de leurs fonctions* " et de ce que " *ces personnes prennent des " arrêts maladie " parce qu'[il leur] dit ce que [il se devait] de leur dire* ". Il avait ajouté que tel était le cas d'une agente d'entretien. Mme B a également fait état de remarques déplacées de la part du maire. Le maire lui avait reproché d'avoir un jour tiré à trois reprises la chasse d'eau des toilettes qu'elle nettoyait en lui demandant si elle était malade. Le maire s'était également adressé à Mme B en des termes grossiers et insultants en lui disant " *vous me cassez les couilles, je ne peux plus vous supporter* ".

Au vu de l'ensemble de ces éléments, Mme B doit être regardée comme apportant des éléments de nature à faire présumer qu'elle a été victime d'agissements de harcèlement moral. Si la commune se prévaut de témoignages qui mettent tous en avant la rigueur et l'exigence du maire mais également son franc-parler, ces témoignages, qui ne se prononcent pour la plupart même pas sur la relation entre Mme B et le maire, ne permettent pas de démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

[CAA de Nancy du 23 juillet 2020 - N° 20NC00450](#)

■ Stagiaire - Refus de titularisation

Le stage est une période probatoire, destinée à vérifier l'aptitude du·de la fonctionnaire stagiaire à exercer ses fonctions. À la fin du stage, l'agent·e a vocation soit à être titularisé·e, soit à être licencié·e pour insuffisance professionnelle (refus de titularisation). Le stage peut également être prorogé. La durée du stage, les conditions de son renouvellement et la situation du stagiaire obéissent à des règles spécifiques.

En l'espèce, pour mettre fin au stage de M. C en qualité d'adjoint technique, et le rayer des effectifs de la collectivité, l'administration a estimé que, malgré une prolongation de sa période probatoire, il n'avait pas acquis les connaissances professionnelles de base nécessaires à l'exercice de l'ensemble de ses missions et que, en raison de son manque de méthode dans l'accomplissement des travaux confiés, il n'avait pas apporté la preuve de son aptitude correspondant au poste d'adjoint technique territorial. Si M. C soutient que cette appréciation est contraire à la réalité de sa situation et que les reproches injustifiés s'inscrivaient " dans un contentieux plus large auquel il est étranger ", il ressort toutefois des pièces du dossier que M. C après avoir bénéficié, au total, d'un stage d'une durée d'un an à compter du 1^{er} décembre 2014, prolongée jusqu'au 12 janvier 2016 du fait qu'il avait bénéficié de quarante-trois jours de congé maladie, s'est vu notifier trois notes de service des 21 septembre, 1^{er} octobre et 26 novembre 2015, lui faisant des reproches dont il n'établit pas le caractère non fondé, selon lesquels il n'avait pas atteint le niveau suffisant pour exercer les tâches confiées à un agent technique débutant, ceci en raison d'absence de motivation, du non-respect des horaires, du matériel confié et des consignes de sécurité, en ne revêtant pas les équipements de protection individuelle obligatoires. Par suite, le président de la Communauté de communes du Vimeu industriel a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, décider de mettre fin à son stage en qualité d'adjoint technique à compter du 13 janvier 2016 et de le rayer des effectifs de la collectivité à cette date. Enfin, le refus de titularisation d'un stagiaire en fin de stage, dont a fait l'objet M. C, n'entre dans aucune des catégories de mesures qui doivent être motivées.

[CAA de Douai du 26 septembre 2019 - N° 18DA01075](#)

■ Erreur dans le bulletin de paie - Délai de prescription

Le bulletin de paie d'un·e agent·e public·que ne revêt pas, en lui-même, le caractère d'une décision. Il en va ainsi alors même qu'il comporterait une simple erreur, qu'il s'agisse d'une erreur de liquidation ou de versement. Dans ce cas, une demande tendant au versement des sommes impayées constitue la réclamation d'une créance de rémunération détenue par un·e agent·e public·que sur une personne publique, soumise comme telle aux règles de prescription prévues par la loi du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics.

N'est dès lors pas applicable à une telle demande la règle de forclusion tenant à ce qu'un recours en annulation contre une décision, dont il est établi que le·la demandeur·se a eu connaissance, ne peut être introduit au-delà d'un délai raisonnable en principe d'un an.

[Conseil d'Etat du 10 juillet 2020 - N° 430769](#)

■ Reclassement - Hors périmètre de l'employeur

Tout·e fonctionnaire atteint·e d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions a droit, sous conditions, à des congés de maladie, de longue maladie et de longue durée. Le·la fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, reprendre son service est soit reclassé·e dans un autre emploi, en application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985, soit mis·e en disponibilité, soit admis·e à la retraite après avis de la commission de réforme. Lorsque le comité médical compétent déclare qu'un·e fonctionnaire territorial·le bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée est apte à reprendre ses fonctions à condition que son poste soit adapté à son état physique, **il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si un poste ainsi adapté peut être proposé au·le· à la fonctionnaire ou d'établir qu'elle est dans l'impossibilité de le faire. La recherche effective d'un poste ne se limite pas au périmètre de l'employeur·e.**

En l'espèce, le comité médical a estimé « *qu'une reprise d'activité sur un poste aménagé serait possible sur une autre structure ou sur une autre activité en accord avec l'agent·e ; Si désaccord de l'agent·e, mise en disponibilité d'office pour raison médicale à compter du 23 août 2015* ». Au vu de l'avis du comité médical, le président du SYDETOM 66 a invité l'intéressée à présenter une demande de reclassement ou toute autre solution de nature à régulariser sa situation. L'agente avait accepté, dès le 15 juillet 2015, toute proposition de reclassement en dehors du syndicat dans un rayon de 20 à 25 kms autour de son domicile y compris un emploi de grade différent, dans une autre fonction publique. A la suite de son étude de poste, le médecin du travail a informé le 28 juillet 2015 le SYDETOM 66 ne pouvoir " proposer un aménagement de poste, l'agente estimant ne pas être capable de revenir dans la structure ". Or, le syndicat, le 3 août 2015, après avoir eu connaissance du courrier du médecin du travail, s'est borné à informer Mme T. que seuls des postes aménagés en son sein étaient envisageables et a, le 12 août 2015, proposé à l'intéressée trois postes :

- un poste d'agente de communication, dont il est constant qu'il était celui occupé précédemment par l'intéressée,
- un poste d'agente d'entretien des locaux,
- un poste d'agente d'accueil des déchets au quai de transfert de Saint Laurent de Cerdans.

Ces postes, d'une part, pour être au sein même de la structure du SYDETOM 66 et, d'autre part, pour n'avoir pas recueilli l'accord de l'intéressée, ne répondaient donc pas aux recommandations médicales précitées. Dès lors, il appartenait au syndicat requérant d'établir qu'il était dans l'impossibilité de proposer à l'intéressée un poste adapté à son état de santé. **Si pour justifier de démarches actives en dehors de sa structure, comme y était favorable Mme T., le SYDETOM 66 a produit aux débats des attestations émanant de maires de quelques communes limitrophes déclarant l'absence de postes vacants au sein de leurs services, il n'établit toutefois pas, par ces seules pièces, qui sont contestées et ne sont corroborées par aucune autre pièce, avoir satisfait à l'obligation qui lui incombait, de mettre en oeuvre des démarches sérieuses et actives et donc l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de proposer à Mme T. un poste adapté.** Dès lors, le SYDETOM a entaché son arrêté plaçant en disponibilité d'office Mme T. d'illégalité.

[CAA de Marseille du 26 février 2019 - N° 17MA04963](#)

■ Suspension - Faute grave présumée

Aux termes de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en cas de faute grave commise par un-e fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur-e de cette faute peut être suspendu-e par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai le Conseil de discipline. Le-la fonctionnaire suspendu-e conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. **En cas de fonctionnaire mis-e à disposition, l'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire et prononce la suspension de l'agent-e mis-e à disposition.**

En l'espèce, Mme E, agente de la ville de Cognac a été mise à disposition auprès du comité des agent-es municipaux-ales de Cognac (CAMIC). La nouvelle présidente du CAMIC ayant eu la révélation par Mme E de ce qu'un compte d'épargne avait été ouvert il y a de nombreuses années au nom de cet organisme sans que les deux précédents présidents et les trois derniers trésoriers en aient été informés, un expert-comptable a été désigné pour examiner les comptes de l'association. Les investigations de ce dernier ont commencé à la fin du mois de novembre 2016. Il a signalé à la présidente du CAMIC, l'absence de production par Mme E des éléments comptables et listes d'inscription des agent-es ayant participé à des voyages en 2007 et 2008 ainsi que le fait que des abonnements à une salle de sports au nom de Mme E n'avaient pas été payés. La présidente du CAMIC a par ailleurs constaté, dans la première quinzaine de décembre, alors que l'expertise était en cours, des disparitions de fichiers sur le serveur informatique, des modifications apportées aux carnets de recettes de 2007 et 2008 tenus sous forme de fichiers informatiques ainsi que sur les listes d'inscription aux voyages de ces deux années, ces dernières modifications concernant des membres de la famille de Mme E. **La commune de Cognac a donc pu légalement estimer que ces éléments étaient de nature à faire présumer que des fautes graves avaient pu être commises par Mme E et à prendre, en conséquence, une mesure de suspension.**

[CAA de Bordeaux du 21 mars 2019 - N° 18BX02852](#)

■ Licenciement d'un-e agent contractuel-le - Entretien préalable

L'agent-e contractuel-le peut être licencié-e pour un motif d'insuffisance professionnelle. **Il-elle doit préalablement être mis-e à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé-e d'en prendre connaissance.** Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

En l'espèce, par un courriel du 30 mars 2015, l'administration a invité la requérante à consulter son dossier le 9 avril 2015 entre 11h30 et 12h30, soit quelques heures avant l'entretien préalable à son licenciement fixé le même jour à 14h30. **Par ailleurs, après avoir consulté son dossier, Mme B n'a disposé que de la seule journée du vendredi 10 avril 2015 pour préparer sa défense avant l'intervention de la décision prononçant son licenciement le lundi 13 avril 2015.** Le licenciement est donc intervenu au terme d'une procédure irrégulière.

[Conseil d'Etat du 10 juillet 2020 - N° 428272](#)

■ Assistantes maternelles - Licenciement

En vertu d'un principe général du droit qui impose de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un·e agent·e contractuel·le recruté·e en vertu d'un contrat à durée indéterminée, motivé par la suppression dans le cadre d'une réorganisation du service de l'emploi qu'il occupait, de proposer à l'intéressé·e un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé·e le demande, de tout autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement dans les conditions qui lui sont applicables. **Ce principe général du droit s'applique aux assistant·es maternel·les, qui sont des agent·es de droit public, recruté·es en vertu d'un contrat à durée indéterminée en application des articles L. 422-1 à L. 422-8, L. 423-3 et R. 422-1 du code de l'action sociale et des familles.**

En jugeant qu'en raison du caractère spécifique, mentionné à l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles, de l'activité d'un·e assistant·e maternel·le et du régime juridique particulier attaché à cet emploi, la mise en oeuvre de ce principe général du droit implique seulement que l'administration propose à cet·te agent·e, s'il existe et est susceptible d'être vacant, un emploi de même nature au sein de la collectivité, le·la juge des référés a commis une erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 10 juillet 2020 - N° 434017](#)

■ Passation de marché - Résiliation pour irrégularité

En vertu des règles générales applicables aux contrats administratifs, la personne publique cocontractante peut toujours, pour un motif d'intérêt général, résilier unilatéralement un tel contrat, sous réserve des droits à indemnité de son cocontractant

Dans le cas particulier d'un contrat entaché d'une irrégularité d'une gravité telle que, s'il était saisi, le·la juge du contrat pourrait en prononcer l'annulation ou la résiliation, la personne publique peut, sous réserve de l'exigence de loyauté des relations contractuelles, résilier unilatéralement le contrat sans qu'il soit besoin qu'elle saisisse au préalable le·la juge. **Après une telle résiliation unilatéralement décidée pour ce motif par la personne publique, le·la cocontractant·e peut prétendre, sur un terrain quasi-contractuel, pour la période postérieure à la date d'effet de la résiliation, au remboursement de celles de ses dépenses qui ont été utiles à la collectivité envers laquelle il·elle s'était engagé·e.** Si l'irrégularité du contrat résulte d'une faute de l'administration, le·la cocontractant·e peut, en outre, sous réserve du partage de responsabilités découlant le cas échéant de ses propres fautes, prétendre à la réparation du dommage imputable à la faute de l'administration. **Saisi·e d'une demande d'indemnité sur ce second fondement, il appartient au·la juge d'apprécier si le préjudice allégué présente un caractère certain et s'il existe un lien de causalité direct entre la faute de l'administration et le préjudice.**

[Conseil d'Etat du 10 juillet 2020 - N° 430864](#)

■ Stagiaires - Missions du statut particulier

Un·e agent·e public·que stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, **tout·e fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve des capacités pour les fonctions auxquelles il·elle est destiné·e.** Il appartient à l'autorité chargée du pouvoir de nomination d'apprécier, en fin de stage, l'aptitude d'un·e stagiaire à l'emploi pour lequel·laquelle il·elle a été recruté·e. L'éventuelle décision de prorogation qu'elle peut prendre ne doit pas reposer sur des faits matériellement inexacts, sur une erreur de droit ou une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, M. A. a été employé par la commune de Frouzins en qualité d'agent technique stagiaire pour exercer les fonctions de maçon au sein du service technique. M. A a fait l'objet d'une mesure de prolongation de son stage lequel n'avait pas été jugé satisfaisant, pour une durée d'un an. Il a ensuite été licencié à l'issue de son stage pour insuffisance professionnelle. Il résulte de la fiche de poste de l'intéressé, et du rapport d'évaluation établi le 15 mars 2016 par son supérieur hiérarchique que si les compétences techniques de M. A en qualité de maçon ont été jugées satisfaisantes, en revanche, ses aptitudes à l'organisation, à la planification et au suivi des chantiers, à la gestion des équipes, au respect des délais ainsi que ses qualités managériales ont été estimées insuffisantes. Ainsi, l'appréciation des aptitudes professionnelles de M. A a été effectuée essentiellement au vu de sa capacité à organiser, encadrer et contrôler les chantiers et le travail des agent·es du pôle maçonnerie des services techniques de la commune. Or, ces missions ne sont pas au nombre de celles pouvant être dévolues, aux termes des dispositions des articles 3 et 4 du décret du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoint·es techniques territoriaux·ales, à un·e agent·e technique non principal·e de 2^{ème} classe, mais correspondent à celles d'un·e adjoint·e technique principal·e.

Ainsi, alors qu'il est constant que M. A a été recruté en qualité d'adjoint technique territorial de 2^{ème} classe stagiaire, les compétences pour lesquelles il a été évalué ne correspondaient pas aux fonctions que son cadre d'emplois lui donnait vocation à exercer. Si la commune fait valoir qu'en réalité, elle avait besoin des compétences d'encadrement normalement dévolues à un·e adjoint·e technique principal·e mais qu'elle n'a pas pu recruter M. A. à ce grade faute pour lui de s'être présenté à un concours de catégorie C ou B de la filière technique, mais qu'elle attendait néanmoins de lui qu'il exerce de telles fonctions, dès lors qu'il s'était prévalu de son expérience professionnelle passée et que lui était versée une prime de technicité correspondant à l'exercice de fonctions d'encadrement, ces circonstances sont sans incidence sur la légalité de la décision attaquée.

Dans ces conditions, en ayant évalué l'intéressé sur des fonctions qui ne correspondaient pas à celles dévolues à son cadre d'emplois par les articles 3 et 4 du décret du 22 décembre 2006, et en ayant, pour ce motif, décidé de proroger sa période de stage d'un an, la commune de Frouzins a entaché cette décision de prorogation d'une erreur de droit.

[CAA de Bordeaux du 06 juillet 2019 - N° 18BX03072](#)

■ Licenciement des assistant·es familiaux·les

Les articles L. 423-32 et L. 423-35 du code de l'action sociale et des familles (CASF) permettent à un·e employeur·e de droit public de procéder au licenciement d'un·e assistant·e familial·e s'il·elle n'a pas d'enfant à lui confier pendant une durée d'au moins quatre mois consécutifs. Un tel licenciement, qui ne peut être motivé par le fait que l'assistant·e familial·e ne remplit plus les conditions de l'agrément, situation régie par d'autres dispositions du code de l'action sociale et des familles, doit être justifié soit par l'absence de tout enfant à confier à l'assistant·e familial·e, soit par la circonstance que le département a été conduit, pour assurer la meilleure prise en charge des enfants, au regard notamment, de leur âge, de leur situation familiale et de leur santé, des conditions définies par l'agrément de l'assistant·e familial·e concerné·e et des disponibilités d'autres assistant·es familiaux·les, à ne pas confier d'enfant pendant cette période à l'assistant·e familial·e dont le licenciement est envisagé.

En revanche, il ne résulte ni de ces dispositions ni d'aucun principe qu'un tel licenciement ne pourrait être légalement motivé que par la circonstance que l'employeur·e public·que serait contraint·e de ne plus confier d'enfant à l'assistant·e familial·e concerné·e par des raisons d'intérêt général dont il·elle devrait justifier.

[Conseil d'Etat du 1^{er} juillet 2020 - N° 423600](#)

■ Stagiaire - Insuffisance professionnelle

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·e, s'agissant d'un·e agent·e contractuel·le, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un·e fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Lorsque la manière de servir d'un·e fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions.

Une évaluation portant sur la manière dont l'agent·e a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement.

En l'espèce, M. B. a été nommé Adjoint administratif territorial stagiaire puis a été titularisé au même grade. M. B. exerçait les fonctions de secrétaire de mairie. Estimant sa manière de servir insatisfaisante, le maire de la commune l'a affecté au service technique de la commune au cours du premier semestre 2011 puis au sein du syndicat d'initiative de la commune à l'automne 2014. Par un arrêté du 30 novembre 2015, le maire de la commune d'Ouveillan a prononcé le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. B.

Cependant, les fonctions de secrétaire de mairie qu'occupait M. B. n'était pas au nombre de celles correspondant à son grade d'adjoint administratif territorial, la commune d'Ouveillan comptant plus de 2 000 habitants. **Seuls les adjoints administratifs territoriaux relevant des grades d'avancement, peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants.** Ainsi, le licenciement pour insuffisance professionnelle est entaché d'irrégularité.

**Réponses
ministérielles****■ Rupture conventionnelle - Fonctionnaires à temps non complet**

La rupture conventionnelle a été instituée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses modalités ont été définies par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé·e sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un·e agent·e est employé·e à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeur·es, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeur·es. **Aussi, la rupture conventionnelle d'un·e agent·e titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeur·es, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux·elles ou de l'agent·e.** La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent·e sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur·e devra verser à l'agent·e une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail.

Réponse ministérielle Sénat du 13 août 2020 - N° 14671**■ Cumul d'activités - Activités privées**

L'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que 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 placés 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 précitée. 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

■ Promotion interne - Chef·fe de service de police municipale

Le recrutement par la voie de la promotion interne est un dispositif exceptionnel de recrutement, dérogatoire au concours, prévu à l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui s'effectue, après inscription sur une liste d'aptitude. **L'accès par la voie de la promotion interne au cadre d'emplois des chef·fes de service de police municipale est prévu au choix pour les brigadier·es-chef·fes principaux·ales et les chef·fes de police municipale justifiant de 10 ans au moins de services effectifs et après réussite à un examen professionnel pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des agent·es de police municipale et des gardes champêtres justifiant de 8 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois.** Les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être inscrits sur l'une des listes d'aptitude n'y sont pas automatiquement inscrits puisque la réglementation prévoit des quotas pour la promotion interne. En ce sens, l'article 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale prévoit que **la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne est fixée à raison d'un recrutement pour trois nominations intervenues dans la collectivité, l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, par la voie du concours, de la mutation externe, du détachement ou de l'intégration directe.** Si la disposition est plus favorable, le nombre de nominations pouvant être prononcées, par la voie de la promotion interne, peut être aussi calculé en fonction du nombre d'agent·es en fonction et non en fonction des recrutements. Ces règles sont communes à l'ensemble des cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale et le quota est identique qu'il s'agisse des collectivités non affiliées au centre départemental de gestion (CDG) qui ont leur propre commission administrative paritaire (CAP) ou des collectivités, dont la CAP siège auprès du CDG. Les collectivités dont la CAP est « mutualisée » au CDG sont de petites collectivités en termes d'effectifs de fonctionnaires qui, seules, ne pourraient pas atteindre les quotas de recrutement et donc permettre à des agent·es de la catégorie C d'accéder par la voie de la promotion interne à la catégorie B. **Si les possibilités de promotions internes semblent plus élevées pour les CDG, ce n'est pas en raison d'un quota "moins restrictif" mais de cette mutualisation des recrutements générant cette voie de promotion, sachant qu'ensuite ces promotions internes devront également être réparties entre les collectivités affiliées.**

Réponse ministérielle Ass Nat du 05 mai 2020 - N° 26765

