

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2020-06

SOMMAIRE

Textes officiels

	<i>Pages</i>
■ Frais de déplacement des agent·es territoriaux·ales	3
■ Tickets restaurant	
■ Prime exceptionnelle - Personnel des services sociaux et établissements médico-sociaux	4
■ Transfert de personnels - Détachement d'office	
■ Engagement professionnel des policier·es municipaux·ales	
■ Etat d'urgence sanitaire - Compte épargne temps	5
■ Assurance chômage	
■ Covid 19 - Délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire	
■ Elections municipales du 28 juin 2020 - Mesures sanitaires	6
■ Covid-19 - Prorogation de certaines situations transitoires et procédures	
■ Covid 19 - Organisation des examens et concours	7
■ RIFSEEP	
■ Procurations électorales	
■ Contribution du CNFPT aux centres de formation des apprenti·es	8
■ Formation continue - Professionnels intervenant auprès d'enfants de moins de six ans	

Jurisprudence

■ Changement d'affectation - Mesure d'ordre intérieur	9
■ Rappel de la notion d'accident de service	10
■ Congés de maladie - Commission de réforme	
■ Accident de service - Faute personnelle	11
■ Stagiaire - Refus de titularisation	12
■ Cumul d'activité fautif	13
■ Code des relations entre le public et l'administration	14

Réponses ministérielles

■ COVID 19 - Prime exceptionnelle	15
■ Agent·e public·que et élu·e local·e - Compatibilité	
■ Agent·e contractuel·le - Chômage partiel	16
■ Recours abusif aux agent·es contractuel·les	17
■ Protection sociale complémentaire - Réforme par ordonnance	18
■ Agent·es à temps complet sur plusieurs collectivités - temps partiel	

Textes officiels

- Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991

Le décret a pour objet d'adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agent·es territoriaux·ales aux modifications apportées par le décret n° 2019-139 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. Il a également pour objet d'ouvrir aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agent·es territoriaux·ales et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

[JO du 06 juin 2020 - N° 138](#)

- Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19

Le décret adapte les modalités d'utilisation du titre-restaurant. L'objectif est d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants et hôtels-restaurants, et ainsi de répondre aux difficultés économiques de ces établissements résultant de leur fermeture durant l'état d'urgence sanitaire. Les personnes ou organismes exerçant une activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du [deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du Code du travail](#) sont exclus du champ d'application du présent décret.

[JO du 11 juin 2020 - N° 142](#)

■ Décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19

Le décret, pris pour l'application de l'[article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020](#) de finances rectificative pour 2020, permet aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle d'un montant de 1 500 euros ou de 1 000 euros aux personnels affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'[article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles](#), ainsi qu'aux agent·es public·ques exerçant dans les unités de soins de longue durée et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes rattachés à un établissement public de santé, particulièrement mobilisé·es dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Cette prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu en application de la loi précitée.

[JO du 13 juin 2020 - N° 144](#)

■ Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

[JO du 13 juin 2020 - N° 144](#)

■ Décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policier·es municipaux·ales en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du Code des communes

Le décret fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux·ales des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

[JO du 14 juin 2020 - N° 145](#)

■ Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire

Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agent-es et de continuité du service public après la période de confinement, le présent décret déroge, à titre temporaire, aux dispositions du [décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et fixe, pour l'année 2020, à soixante-dix le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

[JO du 14 juin 2020 - N° 145](#)

■ Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agent-es public-ques et salarié-es du secteur public

Le décret définit les modalités d'indemnisation des agent-es relevant des trois versants de la fonction publique, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeur-ses d'emploi sont soumis-es, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du présent décret. Le décret précise également les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agent-es public-ques qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du [Code du travail](#). Ce texte contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeur-ses d'emploi particuliers. Le décret adapte enfin certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agent-es ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

[JO du 18 juin 2020 - N° 149](#)

■ Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

La présente ordonnance a pour objet de proroger ou de préciser l'application de certaines dispositions des ordonnances prises sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

[JO du 18 juin 2020 - N° 149](#)

■ **Décret n° 2020-743 du 17 juin 2020 prescrivant les mesures sanitaires exceptionnelles nécessaires pour l'organisation des élections organisées le 28 juin 2020**

Dans son avis en date du 18 mai 2020, le conseil scientifique covid-19 a recommandé, en cas de maintien du second tour des élections municipales de 2020, qu'elles soient organisées dans des conditions d'hygiène renforcées. **Le présent décret prévoit en conséquence que l'accueil des électeur·trices soit organisé dans des conditions de nature à permettre le respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale.**

Il prévoit l'accès à un point d'eau et de savon ou la mise à disposition de gel hydro-alcoolique.

Il rend obligatoire le port d'un masque de protection dans les bureaux de vote pour les électeur·trices, les membres du bureau de vote, les scrutateur·trices et les personnes participants au contrôle du scrutin.

Il permet enfin de déroger aux interdictions générales d'accueil du public dans certains établissements recevant du public ou de rassemblement dans les lieux ouverts au public pour permettre l'ouverture des lieux de vote le jour du scrutin dans les établissements ou lieux concernés.

[JO du 18 juin 2020 - N° 149](#)

■ **Décret n° 2020-754 du 19 juin 2020 prorogeant certaines situations transitoires et procédures affectées par la propagation de l'épidémie de covid-19**

Le décret proroge les dispositions transitoires applicables aux agent·es privés·es de sécurité privée intervenant au sein des zones relevant du [III de l'article R. 613-3 du code de la sécurité intérieure](#) ainsi que celles applicables aux agent·es de police municipale afin de maintenir le niveau des dispositifs de sécurité auxquels ces agent·es concourent et de leur permettre de ne pas perdre le bénéfice du délai stratégique dont ils disposaient avant la crise sanitaire pour se mettre en conformité avec le droit commun. Il proroge également pour une durée de six mois les cartes professionnelles délivrées sur le fondement des articles [L. 612-20](#) et [L. 622-19](#) du Code de la sécurité intérieure qui arrivent à échéance entre la période mentionnée au [I de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période et le 31 décembre 2020.

[JO du 06 mai 2020 - N° 111](#)

■ Décret n° 2020-762 du 22 juin 2020 modifiant le 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

Afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire, le décret permet les adaptations des voies d'accès à la fonction publique conduisant à supprimer des épreuves orales ou à les remplacer par des épreuves écrites. Il prévoit les conditions dans lesquelles les candidat-es aux concours internes peuvent être admis-es à concourir en cas de report de ces concours. Il étend le recours à la visioconférence à l'organisation de certains recrutements au tour extérieur, au recrutement des personnels hospitalo-universitaires titulaires et contractuel-les ainsi qu'aux concours d'accès aux cycles préparatoires de la fonction publique.

[JO du 23 juin 2020 - N° 154](#)

■ Décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Le décret modifie le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat afin de supprimer les dates de déploiement du dispositif devenues obsolètes. Il tire ainsi les conséquences du réexamen - prévu avant le 31 décembre 2019 au plus tard par l'article 7 de ce décret dans sa rédaction antérieure à celle issue du présent décret - de la situation des corps et emplois qui, par exception, ne bénéficiaient pas du RIFSEEP et qui pourront désormais adhérer librement au dispositif sans référence à un calendrier impératif.

[JO du 25 juin 2020 - N° 156](#)

■ Addendum à l'instruction INTA2006575J du 9 mars 2020 précisant les nouvelles dispositions relatives aux procurations électorales

En vue du second tour des élections municipales de juin 2020, de nouvelles mesures relatives aux procurations électorales ont été prévues, notamment dans le décret n° 2020-742 du 17 juin 2020. Des mesures ont également été prévues par le Parlement dans la loi tendant à sécuriser l'organisation du second tour des élections municipales et communautaires de juin 2020 et à reporter les élections consulaires adoptée le 18 juin 2020. Certaines mesures sont pérennes, d'autres sont temporaires et spécifiques au contexte sanitaire de lutte contre la covid-19 et au scrutin du 28 juin 2020.

Site internet circulaires.legifrance.gouv.fr

■ Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprenti·es employé·es par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux centres de formation des apprenti·es fixée par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 à 50% des frais de formation des apprenti·es employé·es par les collectivités locales et les établissements publics en relevant.

[JO du 27 juin 2020 - N° 158](#)

■ Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprenti·es employé·es par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Le montant prévu à l'[article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 susvisé](#) est fixé à 25 millions d'euros pour l'année 2020. Ce montant est révisé avant le 15 mai de chaque année.

[JO du 27 juin 2020 - N° 158](#)

■ Décret n° 2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans

Le décret précise le contenu de la formation continue commune aux professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans.

[JO du 30 juin 2020 - N° 160](#)

Jurisprudence ■ **Changement d'affectation - Mesure d'ordre intérieur**

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 ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.**

En l'espèce, le 6 août 2015, M. C, qui exerçait, au sein de la direction des services techniques, les fonctions de chauffeur de la navette municipale, depuis l'année 2006, avait pris en charge une usagère, qui l'avait contacté directement pour qu'il la ramène à son domicile depuis le supermarché où elle venait de faire ses achats, en méconnaissance des règles du service, selon lesquelles la prise en charge des usager-es, qui doivent préalablement avoir réservé leur course auprès du service social, se fait au domicile des intéressé-es. Cette prise en charge irrégulière a été constatée par le maire du Raincy, qui passait alors devant la navette. Obtempérant à l'ordre donné par le maire, M. C a ramené le véhicule au service social, où il a été reçu par le responsable du service, avant de partir en congés. A sa reprise de poste le 31 août suivant, le requérant a été informé de son changement d'affectation, un poste de gardien de cimetière lui étant proposé dans un premier temps, avant que l'autorité territoriale prenne la décision de l'affecter sur le poste d'agent de collecte des déchets et des encombrants.

Telles que décrites par la fiche de poste, les missions incombant à M. C en qualité d'agent de collecte des encombrants et des déchets sont au nombre de celles pouvant être confiées à un adjoint technique territorial. Ce changement, qui n'attente ni à ses droits et prérogatives statutaires ni à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, n'emporte pas de perte de responsabilités pour M. C. De plus, le changement d'affectation est sans conséquence sur la rémunération indiciaire du requérant, lequel ne conteste pas avoir conservé le bénéfice des primes et indemnités qu'il percevait jusqu'alors. Dans ces conditions, et en admettant même qu'elle ait été prise en considération de la personne, la mesure attaquée, dont il n'est pas soutenu qu'elle traduise une discrimination, revêt le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, qui, ne faisant pas grief, est insusceptible d'être discutée devant le juge de l'excès de pouvoir.

[CAA de Versailles du 05 juin 2020 - N° 17VE01474](#)

■ Rappel de la notion d'accident de service

Aux termes de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le-la fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. **Est présumé imputable au service tout accident survenu à un-e fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le-la fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.**

En l'espèce, et contrairement à ce qu'affirme la collectivité, il ressort des attestations des collègues de l'intéressée, que, le 31 octobre 2017, après qu'elle eut pris son service à 7 h 00 sur le site troglodytique des grottes de Régulus et s'y trouvait seule, Mme B a été victime d'un malaise ayant entraîné une chute au sol avec un choc à la tête à l'origine d'une bosse, quand bien même le récit des faits relatés par Mme B comporterait certaines imprécisions. Ce malaise, est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice par Mme B de ses fonctions sans qu'il soit d'ailleurs allégué qu'elle aurait commis une faute et qu'une circonstance particulière permettrait de détacher cet évènement du service. Cet accident doit donc être regardé comme imputable au service alors même que la Commission de réforme a émis un avis défavorable à l'imputabilité au service.

[CAA de Bordeaux du 12 mai 2020 - N° 19BX02049](#)

■ Congés de maladie - Commission de réforme

Le-la fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie à plein traitement, pendant une durée de trois mois, en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Au-delà de cette période, il a droit à des congés de maladie à demi-traitement, pendant une durée de neuf mois, s'il lui est toujours impossible d'exercer ses fonctions. En cas de congé de longue maladie, ces durées sont portées, respectivement, à un an et trois ans.

La Commission de réforme étant obligatoirement consultée dans tous les cas où un-une fonctionnaire demande le bénéfice d'un Congé de longue maladie, l'administration dispose, à compter de la demande du-de la fonctionnaire de bénéficier de ces dispositions, d'un délai de deux mois pour se prononcer sur cette demande. Lorsque la commission de réforme fait application de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 (*faire procéder à toutes mesures d'instructions, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires*), ce délai est porté à trois mois. Tant que le délai de deux ou trois mois n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au-la fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande. **En revanche, en l'absence d'avis de la commission dans le délai de deux ou trois mois, l'administration doit, à l'expiration de l'un ou l'autre, selon le cas, de ces délais, placer, à titre conservatoire, le-la fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la Commission de réforme.**

[Conseil d'Etat du 09 juin 2020 - N° 427626](#)

■ Accident de service - Faute personnelle

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un·une fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service, le caractère d'un accident de service.

En l'espèce, M. A, Agent de maîtrise titulaire du syndicat intercommunal de production et de livraison alimentaire de repas collectifs (SIPLARC) et exerçant les fonctions de chauffeur-livreur, a eu, le 11 février 2016, sur son lieu de travail, une violente altercation avec l'un de ses collègues, au cours de laquelle il a été frappé au visage, ainsi qu'en atteste le directeur du service " transport logistique " du SIPLARC dans deux documents datés respectivement des 12 février 2016 et 13 avril 2017.

L'intéressé a été placé en congé de maladie ordinaire à compter du 3 mars 2016, a repris ses fonctions le 7 mars 2016, puis a de nouveau été placé en congé de maladie ordinaire à compter du 17 mai suivant. L'administration n'a été destinataire d'un arrêt de travail pour un accident de service survenu le 11 février 2016 qu'au mois d'août 2016. L'altercation dont M. A a été victime s'est déroulée au cours d'un temps de pause obligatoire et trouve son origine dans la circonstance que son collègue aurait consommé sans y être autorisé une pâtisserie du service. Son chef de service a voulu apaiser la situation en lui proposant de prendre une autre barquette de pâtisserie mais l'intéressé a refusé cette proposition en persistant de manière violente à vouloir récupérer celle que son collègue avait en tout état de cause déjà mangé. **Compte tenu de la désobéissance dont M. A a fait preuve et de son absence de maîtrise de soi, l'administration a pu estimer que l'accident dont il avait été victime était détachable du service, alors même que l'agent qui a frappé M. A aurait lui-même été à l'origine d'une autre altercation entre collègues postérieurement aux faits en litige.** Dans ces conditions, et alors même que le médecin agréé ayant examiné l'intéressé le 15 décembre 2016 a conclu à l'imputabilité au service de sa pathologie et que la Commission de réforme a émis un avis favorable à sa demande, c'est à bon droit que le président du SIPLARC a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident survenu le 11 février 2016.

[CAA de Versailles du 15 juin 2020 - N° 18VE02936](#)

■ Stagiaire - Refus de titularisation

En vertu des dispositions combinées des articles 1^{er} et 5 du décret du 22 décembre 2006 susvisé, les candidat·es recruté·es en qualité d'adjoint·e technique territorial·e sur un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public d'une collectivité territoriale, sont nommé·es stagiaires pour une durée d'un an, et peuvent être licencié·es pour insuffisance professionnelle lorsqu'ils-elles sont en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. **La durée normale du stage est fixée à un an, sauf dispositions contraires dans les statuts particuliers. Elle peut être prorogée d'une période au maximum équivalente, après avis de la commission administrative paritaire compétente, si les aptitudes professionnelles du·de la stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage.**

En l'espèce, après un stage d'un an en qualité d'adjoint technique dans la Commune d'Auvers-Sur-Oise où M. A avait été précédemment agent contractuel, l'intéressé, qui avait été surpris le 31 octobre 2014 à jouer au baby-foot pendant ses heures de service, a vu son stage proroger jusqu'à la fin du mois de juillet 2015. Dans un courrier du 5 février 2015, le maire l'invitait à confirmer ses capacités professionnelles, son sens du service public et du travail en équipe. Au cours de cette prorogation, les 13 et 15 juin, M. C, tuteur de M. A depuis le mois d'avril précédent, a adressé aux autorités communales des notes signalant des négligences dans la manière de servir de l'agent :

- le 11 juin, il aurait quitté le service après avoir éclaté un pneu sur un camion ;
- le 12, il n'aurait pas rangé des tronçonneuses ;
- le samedi 13 juin, il n'aurait pas accompli sa permanence d'arrosage sans prévenir ni s'excuser.

Le tuteur reprochait plus généralement au stagiaire de ne pas tenir compte des consignes et d'entretenir des rapports agressifs avec certains de ses collègues. Estimant que la manière de servir de l'agent se dégradait, le maire lui a fait part, le 24 juillet 2015, de son refus de le titulariser. Les faits reprochés sont ainsi constitutifs d'insuffisance professionnelle. S'il est constant que M. A a fait l'objet d'une notation et d'une évaluation très favorable en 2013, en qualité d'agent contractuel, cette circonstance est sans incidence sur la décision de refus de titularisation et sur les griefs sur lesquels elle repose. De même, si les comptes rendus d'entretien professionnel de sa première année de stage sont dans l'ensemble très positifs, l'agent a fait l'objet d'une baisse de notation de 13,75 en 2013 à 13/20 à l'issue de cette année. De plus, les griefs adressés à l'agent ne se réduisent pas à l'épisode du 30 octobre 2014, mais tiennent à plusieurs manquements précis dont la réalité n'est pas contestée par l'intéressé.

[CAA de Versailles du 19 mai 2020 - N° 17VE03831](#)

■ Cumul d'activité fautif

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agent·es public·ques, commis par un·e agent·e contractuel·le dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En l'espèce, pour prononcer le licenciement de M. D, le secrétaire général de la Commission administrative de la Bourse du travail de Paris s'est fondé sur la circonstance que l'intéressé exerçait, parallèlement à ses fonctions de conseiller en droit du travail à la Bourse du travail de Paris, donnant lieu à des consultations gratuites, une activité privée de conseil juridique de même nature, ce qui était contraire à son obligation de loyauté envers son employeur, et sur le fait qu'il avait volontairement utilisé les moyens matériels de la Bourse du Travail pour proposer ensuite des prestations payantes en droit du travail, ce qui était de nature à porter préjudice aux salariés venus chercher une aide gratuite ainsi qu'aux missions de la Bourse du Travail.

M. D a été condamné par un jugement du Tribunal correctionnel de Paris du 4 septembre 2014 confirmé par un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 10 juin 2016 à une amende de 3 000 euros pour des faits d'exercice illégal de la profession d'avocat, **l'intéressé ayant, au cours du mois d'octobre 2010, proposé à une salariée, à laquelle il avait délivré des consultations gratuites dans le cadre de ses fonctions à la Bourse du Travail, de l'accompagner dans ses démarches de négociation avec son employeur moyennant une rémunération de 1 080 euros.** Quand bien même M. D était employé à temps partiel par la Bourse du travail de Paris et à supposer même qu'il n'aurait pas tenté de prodiguer des conseils moyennant rémunération à d'autres salarié·es, ce qui est d'ailleurs contesté par la Bourse du Travail, eu égard à la nature de ses fonctions de conseiller à la Bourse du Travail, cette dernière est fondée à soutenir que ce manquement qui a fait l'objet d'une condamnation pénale devenue définitive est constitutif d'une faute grave justifiant son licenciement.

[CAA de Paris du 26 mai 2020 - N° 18PA03344](#)

■ Code des relations entre le public et l'administration

En application de l'article L. 100-1 du Code des relations entre le public et l'administration, celui-ci régit les relations entre le public et l'administration en l'absence de dispositions spéciales applicables. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 100-3 du même code, on entend par :

- 1° Administration : les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, leurs établissements publics administratifs et les organismes et personnes de droit public et de droit privé chargé-es d'une mission de service public administratif, y compris les organismes de sécurité sociale ;

- 2° Public : a) Toute personne physique ; b) Toute personne morale de droit privé, à l'exception de celles qui sont chargées d'une mission de service public lorsqu'est en cause l'exercice de cette mission.

L'article L. 112-3 du même code prévoit que Toute demande adressée à l'administration fait l'objet d'un accusé de réception. . En outre, aux termes de l'article L. 112-6 du même code, les délais de recours ne sont pas opposables à l'auteur d'une demande lorsque l'accusé de réception ne lui a pas été transmis ou ne comporte pas les indications exigées par la réglementation.

Il résulte de la combinaison des dispositions des articles L. 100-1 et L. 100-3 du Code des relations entre le public et l'administration, que les dispositions des articles L. 112-3 et L. 112-6 du même code ne sont pas applicables aux relations entre collectivités territoriales.

En l'espèce et en l'absence de dispositions spéciales applicables, la commune de Béziers ne peut utilement se prévaloir de ce que le syndicat mixte du schéma de cohérence territoriale du Biterrois ne lui a pas transmis l'accusé de réception mentionné à l'article L. 112-3 du code des relations entre le public et l'administration pour soutenir que le délai de recours ne lui serait pas opposable.

[CAA de Marseille du 10 décembre 2019 - N° 18MA03747](#)

**Réponses
ministérielles****■ COVID 19 - Prime exceptionnelle**

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le Président de la République a souhaité que l'ensemble des personnels soignants mais aussi les autres agent-es les plus mobilisé-es puissent bénéficier d'une prime exceptionnelle destinée à reconnaître leur engagement. Cette prime a été instituée par l'article 11 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Elle permet de reconnaître le surcroît d'activité de certain-es agent-es, fonctionnaires et agent-es contractuel-les, pendant la période d'état d'urgence sanitaire. D'un montant maximal de 1000 euros, elle est exonérée d'impôts et de cotisations sociales. **En application du principe de libre administration, les organes délibérants des collectivités pourront décider d'instituer cette prime et d'en fixer le montant. Toutes les collectivités sont concernées, y compris celles n'ayant pas mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon des modalités qu'elles définiront.** Cette prime financée par chaque employeur-se sera exclusive de toute autre prime exceptionnelle instituée dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

[Réponse ministérielle Sénat du 11 juin 2020 - N° 15362](#)

■ Agent-e public-que et élu-e local-e - Compatibilité

Afin de simplifier les relations entre les communes et les intercommunalités, l'article L. 5211-40-1 du Code général des collectivités territoriales précise à travers son second alinéa que lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre forme une commission dans les conditions prévues à l'article L. 2121-22 du Code général des collectivités territoriales, il peut prévoir la participation de conseiller-es municipaux-ales des communes membres de cet établissement selon des modalités qu'il détermine. Ces dispositions permettent ainsi d'associer davantage les élu-es municipaux-ales ne bénéficiant pas d'un mandat communautaire, aux commissions intercommunales en assistant à ces réunions. Le troisième alinéa de l'article L. 5211-40-1 prévoit quant à lui la possibilité pour les élu-es municipaux-ales suppléant le maire ou ayant reçu délégation, qui ne sont pas membres de cette commission, d'assister aux séances de celle-ci, sans toutefois pouvoir prendre part au vote, n'étant formellement pas membre de ces commissions. **Au regard des dispositions du Code électoral, si le mandat de conseiller-e communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein d'un centre intercommunal d'action sociale, ou si le mandat d'un-e conseiller-e municipal-e est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein d'un centre communal d'action sociale (article L. 237-1), aucune disposition n'interdit à un-e élu-e municipal-e d'être salarié-e d'un centre intercommunal d'action sociale.** Par ailleurs, aucune disposition ne crée une incompatibilité entre le fait d'être salarié-e d'un centre intercommunal d'action sociale, élu municipal et de participer à des commissions intercommunales en application du deuxième alinéa de l'article L. 5211-40-1 du CGCT.

[Réponse ministérielle Sénat du 25 juin 2020 - N° 14457](#)

■ Agent·e contractuel·le - Chômage partiel

Le dispositif de chômage partiel prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail ne concerne que les salarié·es de droit privé et ne s'applique pas aux agent·es contractuel·les de droit public. Le Gouvernement a, toutefois, mis en place deux dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agent·es contractuel·les de droit public gardant leurs enfants ou considérés comme fragiles selon le Haut Conseil de la Santé Publique et d'alléger la charge financière afférente pour les collectivités territoriales. **En effet, les agent·es contractuel·les de droit public assurant la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires et qui ne peuvent télétravailler sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) et bénéficient, à ce titre, du maintien de leur rémunération. L'employeur est alors invité à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis à transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières.** Dans ce cadre, l'employeur bénéficie des indemnités journalières qui viennent en déduction de la rémunération versée. **De même, les agent·es contractuel·es de droit public considérés comme fragiles, dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.** Par ailleurs, le Gouvernement a décidé d'ouvrir, au titre des mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le dispositif d'activité partielle aux agent·es contractuel·les de droit privé appartenant à certaines structures publiques. En vertu des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire et les sociétés publiques locales (SPL) peuvent prétendre à ce dispositif, sous certaines conditions : ces structures doivent exercer à titre principal une activité industrielle et commerciale, dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources, celles-ci devant être impactées significativement à la baisse par la crise économique résultant du confinement. De plus, en application de l'article 10 de l'ordonnance du 27 mars 2020 précitée, les salarié·es employé·es par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski peuvent être placés en activité partielle dès lors qu'ils·elles sont soumis·es aux dispositions du code du travail et que leur employeur·se a adhéré au régime d'assurance chômage.

[Réponse ministérielle Sénat du 25 juin 2020 - N° 15983](#)

■ Recours abusif aux agent-es contractuel-les

Les lois portant dispositions statutaires à chaque versant de la fonction publique permettent de recourir à des agent-es contractuel-les pour notamment répondre à des besoins non permanents.

Ces cas de recours sont notamment utilisés :

- dans le cadre d'un remplacement momentané d'un·une agent·e absent·e ou d'une vacance temporaire d'emploi,
- dans le cadre d'un remplacement d'un·e agent·e en congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- pour remplacer des agent-es en détachement ou en disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation,
- pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité,
- dans le cadre d'un contrat de projet.

Plusieurs mesures ont été mises en place afin de réduire les situations de précarité dans la fonction publique.

En premier lieu, les dispositions relatives aux agent-es contractuel-les, prévues par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, ont permis de préciser les besoins temporaires justifiant le recours à des agent-es non titulaires en contrat à durée déterminée (CDD) remplacement d'un·une fonctionnaire absent·e ou vacance temporaire d'emploi. **La loi oblige ainsi l'administration à préciser dans le contrat les motifs du recours au CDD et vise à prévenir les situations de renouvellement abusif des contrats temporaires pour pourvoir un besoin permanent.**

En deuxième lieu, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a clarifié les dispositions relatives aux durées et aux conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires ce qui doit permettre de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agent-es, dont les conditions d'emplois sont les plus précaires. La loi du 12 mars 2012 a également créé les conditions d'un plus large accès au contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agent-es occupant un emploi permanent de l'administration. **Elle permet de garantir à un·e agent·e recruté·e pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences aurait été acquises sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du·de la même employeur.**

En dernier lieu, la loi de transformation de la fonction publique a créée dans les trois versants, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agent-es recruté-es pour une durée égale ou inférieure d'un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent·e est inférieure à un plafond fixé par décret en Conseil d'État. Due au titre des contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, cette indemnité sera égale à 10 % de cette rémunération brute globale. En seront néanmoins exclu-es certaines catégories d'agent-es contractuel-les, dont ceux·celles recruté-es sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet.

[Réponse ministérielle Sénat du 18 juin 2020 - N° 10934](#)

■ Protection sociale complémentaire - Réforme par ordonnance

L'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant de la loi visant notamment à « redéfinir la participation des employeur locaux au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ». Le délai d'habilitation est de quinze mois à compter du 7 août 2019, date de la publication de la loi de transformation de la fonction publique. **Ce délai a été prolongé de quatre mois supplémentaires dans le cadre de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.** Une concertation a été ouverte sur cette thématique dans le cadre de l'agenda social 2019 de la fonction publique tant auprès des représentant·es des organisations syndicales représentatives des personnels que des représentant·es des employeur·ses public·ques. Ainsi, lors du groupe de travail du 18 juillet 2019, les inspecteur·trices généraux·ales ont présenté leur analyse de la situation de la PSC des agent·es public·ques dans les trois versants de la fonction publique. Cette concertation sera prolongée dans le cadre de l'agenda social 2020. Par ailleurs, le secrétaire d'État auprès du Ministre de l'action et des comptes publics s'est engagé lors des débats parlementaires, tant en commission qu'en séance publique portant sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, à ce que des discussions aient lieu avec les parlementaires lors du projet de loi de ratification de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire des agent·es public·ques.

[Réponse ministérielle Sénat du 11 juin 2020 - N° 13510](#)

■ Agent·es sur plusieurs collectivités - temps partiel

En application de l'article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux·ales nommé·es dans des emplois permanents à temps non complet, ces dernier·es sont exclu·es du bénéfice des dispositions relatives au temps partiel sur autorisation prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ainsi, seul·es les fonctionnaires territoriaux·ales à temps complet peuvent être autorisé·es à accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps. **Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée et de l'article 5 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux·ales à temps non complet relevant de plusieurs employeurs·ses distinct·es peuvent bénéficier d'un temps partiel de plein droit (d'une part, pour élever un enfant né ou adopté jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et, d'autre part, pour donner des soins à un·e conjoint·e, enfant à charge ou à un·e ascendant·e atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave).** Le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les règles relatives au temps partiel dans la fonction publique territoriale.

[Réponse ministérielle Sénat du 28 mai 2020 - N° 14007](#)

■ Protection sociale complémentaire - Réforme par ordonnance

Pour les collectivités qui en disposent, le plan de continuité de l'activité (PCA) a pour objet, en période de crise, d'assurer le maintien des activités indispensables en déterminant les agent-es devant être impérativement présent-es physiquement ou en télétravail lorsque l'activité le permet. Certaines collectivités ont été amenées, dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, à mettre en place la continuité des services essentiels alors même qu'elles ne disposaient pas de PCA. En effet, l'autorité territoriale dispose du pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité afin d'assurer le fonctionnement des services publics. **En vertu des pouvoirs hiérarchique et disciplinaire, l'autorité territoriale peut ainsi réglementer les modalités d'organisation et de fonctionnement du service dont elle a la charge, tant au regard des agent-es que des usager-es. Le PCA peut donc être adapté pour organiser la reprise d'activité.** Dans ce cadre, la reprise progressive des activités par les agent-es territoriaux-ales ne nécessite aucune disposition particulière. Dans le cadre de la reprise progressive d'activité et pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, sous réserve de toute évolution sur ce point, il convient de tenir compte de la situation des agent-es fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur (s) enfants (s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de toute possibilité de télétravail. L'autorité territoriale devra veiller à mettre en œuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agent-es (aménagement des locaux et des conditions d'accueil, distanciation physique, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...). En toute circonstance, le-la chef-fe de service doit être à même de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel. A ce titre, [les fiches de prévention « métiers »](#) destinées aux employeurs face au risque épidémique pourront utilement aider les collectivités s'agissant des conditions de reprise de l'activité.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 09 juin 2020 - N° 28907](#)