

# Zoom sur

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

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

N° 2020-09 & 10

## SOMMAIRE

<i>Textes officiels</i>	<i>Pages</i>
■ Epidémie de Covid 19	3
■ Covid 19 - Maladie professionnelle	
■ Covid 19 - Concours et examens	
■ Imposition des agent·es territoriaux·ales exerçant à l'étranger	4
■ Nouveaux cadres d'emplois - Pédiçures-podologues, ergothérapeutes, ...	
■ Nouveaux cadres d'emplois - Masseur·ses-kinésithérapeutes,...	
■ Prime « grand âge »	5
■ Allocation journalière proche-aidant·e - Allocation journalière de présence parentale	
■ Agent·es de droit privé - Congé de deuil	
■ Police municipale - Formation	6
■ Etat d'urgence sanitaire	
■ Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale - Elections	
■ Marchés publics - Avances	
■ Mesure pour faire face à l'épidémie de Covid 19	7
■ Indemnité de fin de contrat	
■ Indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	
■ Médiation préalable obligatoire	8
■ Mesure pour faire face à l'épidémie de Covid 19	
■ Télétravail- Présentiel- ASA	
 <i>Jurisprudence</i>	
■ Non renouvellement de contrat - Sanction déguisée	9
■ Trop perçu - Prescription	10
■ Travailleur·se handicapé·e - Maintien dans l'emploi	11
■ Perte involontaire d'emploi - Allocations chômage	12
■ Logement de fonction - Temps de travail	13
■ Changement d'affectation - Intérêt du service	14
■ Dépression - Imputabilité	15
■ Surfer sur Internet - Sanction disciplinaire	16
■ Reprise d'activité en régie - Rémunération	17
■ Protection fonctionnelle - Représentant·e syndical·e	18
■ Suspension de fonctions - Délai	19
■ Fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel	20
■ Agent·e contractuel· le ou vacataire	21
■ Allocations chômage - Dernier·e employeur·e	22

*Réponses ministérielles*

■ Visite médicale imposée à un·e agent·e	23
■ Agent·e non gréviste - Rémunération	24
■ Recrutement des secrétaires de mairie	
■ Agent·es public·ques - Exercice d'un mandat	25
■ Protection fonctionnelle des élu·es - Prise en charge	26

**Textes officiels****■ Circulaire relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19**

La présente circulaire relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19, fixe de nouvelles règles concernant les conditions de travail en matière de protection de la santé et de la sécurité des agent·es public·ques de l'État et de ses établissements publics, afin de garantir la continuité du service public et d'accompagner cette reprise de l'activité au niveau national.

[Site Internet legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

**■ Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2**

Le décret crée, pour les assuré·es du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assuré·es auxquels ces tableaux sont applicables, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2. Pour les affections non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux, le décret confie l'instruction de ces demandes à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité.

Le personnel soignant des hôpitaux, mais aussi les agent·es territoriaux·ales des services d'aide à domicile et des Ehpad voient ainsi la Covid-19 reconnue comme maladie professionnelle.

[JO du 15 septembre 2020 - N° 225](#)

**■ Décret n° 2020-1134 du 15 septembre 2020 portant adaptation d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la Fonction publique territoriale en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19**

Le décret a pour objet de supprimer, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidat·es, des épreuves orales obligatoires ou facultatives d'admission à certains concours ou d'examen professionnel d'accès à la fonction publique territoriale en cours ou ouverts au plus tard le 31 décembre 2020 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19. Les épreuves supprimées concernent principalement des épreuves de langues ou des épreuves facultatives physiques.

[JO du 15 septembre 2020 - N° 226](#)

■ **Arrêté du 21 septembre 2020 relatif au lieu d'imposition des agent-es des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière qui exercent leurs fonctions ou sont chargé-es de mission dans un pays étranger**

Le lieu d'imposition des agent-es des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière ([article 4 B 2 du code général des impôts](#)) qui exercent leurs fonctions ou sont chargé-es de mission dans un pays étranger et qui ne sont pas soumis dans ce pays à un impôt personnel sur l'ensemble de leurs revenus est fixé au service des impôts des non-résident-es.

[JO du 26 septembre 2020 - N° 235](#)

■ **Décret n° 2020-1174 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateur-trices d'électroradiologie médicale territoriaux-ales.**

Le décret définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des pédicures-podologues, des ergothérapeutes, des orthoptistes et des manipulateurs-trices d'électroradiologie médicale ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce cadre d'emplois, par l'intégration automatique des agent-es de ces spécialités du cadre d'emplois actuellement régi par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des technicien-nes paramédicaux-ales territoriaux-ales relevant de la catégorie B dans le nouveau cadre d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine pour conserver leurs modalités actuelles de départ à la retraite.

[JO du 27 septembre 2020 - N° 236](#)

■ **Décret n° 2020-1175 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des masseur-ses-kinésithérapeutes, psychomotricien-nes et orthophonistes territoriaux-ales.**

Le décret définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des masseur-ses-kinésithérapeutes, psychomotricien-nes et orthophonistes ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce cadre d'emplois, par l'intégration automatique des agent-es de ces spécialités du cadre d'emplois actuellement régi par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des technicien-nes paramédicaux-ales territoriaux-ales dans le nouveau cadre d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine pour conserver leurs modalités actuelles de départ à la retraite.

[JO du 27 septembre 2020 - N° 236](#)

■ **Décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale**

Le décret institue une prime spécifique ayant vocation à reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les Centres communaux ou intercommunaux d'action sociale.

[JO du 30 septembre 2020 - N° 238](#)

■ **Décret n° 2020-1208 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du·de la proche aidant·e et l'allocation journalière de présence parentale**

Le décret précise les modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du·de la proche aidant·e et de versement par les organismes débiteurs des prestations familiales. Il adapte également, de manière à assurer une gestion similaire des allocations journalières attribuées aux personnes apportant une aide régulière à un·e proche dépendant·e, malade ou en situation de handicap, les règles d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale.

[JO du 02 octobre 2020 - N° 240](#)

■ **Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleur·ses et l'accompagnement des familles après le décès d'un·e enfant**

Le décret précise les modalités de fractionnement du congé de deuil et de l'indemnisation de ce congé en cas de décès d'un·e enfant tant pour les salarié·es que pour les travailleur·ses indépendant·es. Le congé peut être pris en deux ou trois périodes au maximum, selon le statut du·de la travailleur·se, dont chacune ne peut être inférieure à une journée. Il s'applique aux agent·es de droit privé de la fonction publique.

[JO du 09 octobre 2020 - N° 246](#)

■ **Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale**

Le décret fixe une durée de formation initiale d'application ou de formation obligatoire spécifique pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détaché·es ou directement intégré·es dans un des cadres d'emplois des agent·es, des chef·fes de service ou des directeur·trices de police municipale et pour les militaires de la gendarmerie nationale détaché·es dans ces mêmes cadres d'emplois. Il aligne les modalités d'obtention de l'agrément pour les agent·es accueilli·es en détachement sur celle des agent·es recruté·es par voie de concours.

[JO du 11 octobre 2020 - N° 248](#)

■ Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agent·es de certains cadres d'emplois de la police municipale

Le décret précise que le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire prend en compte l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détaché·es ou directement intégré·es dans un des cadres d'emplois des agent·es, des chef·fes de service ou des directeur·trices de police municipale et des militaires de la gendarmerie nationale détaché·es dans un de ces cadres d'emplois.

[JO du 11 octobre 2020 - N° 248](#)

■ Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire

L'état d'urgence sanitaire est déclaré à compter du 17 octobre 2020 à 0 heure sur l'ensemble du territoire de la République.

[JO du 15 octobre 2020 - N° 251](#)

■ Arrêté du 30 septembre 2020 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentant·es des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Le vote pour l'élection des représentant·es des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale intervient au plus tard le mardi 19 janvier 2021.

[JO du 17 octobre 2020 - N° 253](#)

■ Décret n° 2020-1261 du 15 octobre 2020 relatif aux avances dans les marchés publics

Le décret simplifie les conditions d'exécution financières des marchés publics en supprimant le plafonnement des avances à 60 % du montant du marché et l'obligation de constituer une garantie à première demande pour bénéficier d'une avance d'un montant supérieur à 30 %. Il précise en conséquence les modalités de remboursement des avances versées.

[JO du 17 octobre 2020 - N° 253](#)

■ **Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, dites barrières, définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toutes circonstances. **De même, les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements ainsi que l'usage des moyens de transports qui ne sont pas interdits en vertu de ce décret sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures.** De plus, dans les cas où le port du masque n'est pas prescrit par ce décret, le-la préfet·e de département est habilité·e à le rendre obligatoire, sauf dans les locaux d'habitation, lorsque les circonstances locales l'exigent.

[JO du 17 octobre 2020 - N° 253](#)

■ **Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la Fonction publique**

Le décret détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. **Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agent·es contractuel·es dans les trois versants de la fonction publique.**

[JO du 25 octobre 2020 - N° 260](#)

■ **Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**

Le décret proroge la **garantie individuelle du pouvoir d'achat jusqu'en 2021**. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021.

[JO du 25 octobre 2020 - N° 260](#)

■ **Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**

Pour l'application du décret du 6 juin 2008 relatif à l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019, **le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :**

- **taux de l'inflation : + 3,77 %**,
- **valeur moyenne du point en 2015 : 55,563 5 euros**,
- **valeur moyenne du point en 2019 : 56,232 3 euros**.

[JO du 25 octobre 2020 - N° 260](#)

■ Décret n° 2020-1303 du 27 octobre 2020 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la Fonction publique et de litiges sociaux

Le [décret n° 2018-101 du 16 février 2018](#) a mis en place l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux prévue par le [IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du xxi<sup>e</sup> siècle. L'[article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019](#) de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a reporté au 31 décembre 2021 la date limite à laquelle cette expérimentation peut prendre fin, qui était initialement fixée au 18 novembre 2020.

[JO du 28 octobre 2020 - N° 262](#)

■ Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

C'est désormais ce texte qui présente le régime juridique applicable : le **décret n° 2020-1262 du 16 octobre est abrogé**. Ce nouveau décret prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

[JO du 30 octobre 2020 - N° 264](#)

■ Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire

Cette circulaire précise les modalités de fonctionnement des services : télétravail, présentiel et les 3 cas de placement en autorisation spéciale d'absence.

[Site Internet leqifrance.gouv.fr](http://Site Internet leqifrance.gouv.fr)



## Jurisprudence ■ Non renouvellement de contrat - Sanction déguisée

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité des personnes publiques, l'agent·e public·que irrégulièrement évincé·e a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il·elle a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre, y compris au titre de la perte des rémunérations auxquelles il·elle aurait pu prétendre s'il·elle était resté·e en fonctions. Lorsque l'agent·e ne demande pas l'annulation de cette mesure mais se borne à solliciter le versement d'une indemnité en réparation de l'illégalité dont elle est entachée, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité des illégalités affectant la mesure d'éviction, de l'ancienneté de l'intéressé·e, de sa rémunération antérieure ainsi que, le cas échéant, des fautes qu'il a commises.

En l'espèce, Mme A, professeur de piano, a été recrutée par un contrat du 1<sup>er</sup> octobre 2010 renouvelé à deux reprises pour les années scolaires 2010-2011 à 2012-2013 en qualité d'assistante d'enseignement artistique. La Communauté de communes du pays d'Arnay-Liernais invoque, pour justifier le non-renouvellement du contrat de Mme A, sa volonté de se conformer aux règles des articles 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et expose que cette intention a été notifiée à l'ensemble des agent·es contractuel·les de l'école de musique. Toutefois, ll ressort d'un message téléphonique du 19 août 2013 de M. C adressé à Mme A que celui-ci a justifié la décision de non-renouvellement de contrat par une attitude non professionnelle de cette dernière, le fait qu'il ne pouvait avoir confiance en elle et que cette décision était la meilleure pour " la bonne entente entre l'équipe pédagogique ". **Il résulte de ces éléments que, contrairement aux affirmations de la Communauté de communes du pays d'Arnay-Liernais, le non-renouvellement du contrat de Mme A a été lié à des motifs pris exclusivement en considération de sa personne.** Par ailleurs, alors que Mme A produit de nombreuses attestations rédigées de façon très circonstanciée émanant d'élèves et de collègues faisant unanimement état de sa grande implication dans son enseignement et de la qualité de celui-ci, la Communauté de communes du pays d'Arnay-Liernais ne livre aucune explication ni aucun fait qui caractériserait, de la part de son agente, un manque de professionnalisme. **Dans ces circonstances, la décision de ne pas renouveler le contrat de Mme A était constitutif d'une sanction déguisée et est entachée d'un détournement de pouvoir.**

Ainsi, compte tenu de l'ancienneté de Mme A, de l'absence de comportement fautif établi de sa part, du salaire moyen dont elle a bénéficié au cours des trois années au service de la commune, de la gravité de l'illégalité entachant la décision de non-renouvellement du contrat, le tribunal administratif de Dijon a procédé à une juste évaluation du préjudice subi par Mme A en fixant le montant de sa réparation à 5 000 euros s'agissant du préjudice financier et à 3 000 euros s'agissant du préjudice moral.

[CAA de Lyon du 25 août 2020 - N° 18LY0213](#)

### ■ Trop perçu - Prescription

Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agent-es peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive. **Ainsi, une somme indûment versée par une personne publique à l'un-e de ses agent-es au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée.**

En l'espèce, Mme A, a bénéficié de congés de maladie ordinaire du 15 janvier 2010 au 14 janvier 2011. Ses droits à congés maladie ordinaire étant épuisés, elle a été placée en disponibilité d'office à compter du 15 janvier 2011, position dans laquelle elle est restée jusqu'à son licenciement pour inaptitude, prononcé à compter du 28 mars 2015, par la directrice de l'Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) " Panorama de Bigorre ". Le 28 octobre 2015, la directrice a émis un titre exécutoire à son encontre, en vue du recouvrement de la somme de 33 356,65 euros correspondant à des rémunérations perçues de 2011 à 2014.

Entre le 15 janvier 2011 et le 27 mars 2015, Mme A a été placée en disponibilité d'office et a perçu durant cette période la moitié du traitement de base et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles attachées à l'exercice de la fonction. Le délai de deux ans, à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement de ces traitements et indemnités, a ainsi commencé à courir, pour chaque versement mensuel, à compter du 1<sup>er</sup> du mois suivant. **Par lettre recommandée avec accusé de réception du 2 juillet 2015, distribuée le 7 juillet suivant, l'EHPAD " Panorama de Bigorre " a informé l'intéressée de son intention de répéter les sommes indûment versées, cette lettre ayant interrompu la prescription à la date de sa notification. Or, à cette date, la prescription était acquise en ce qui concerne les traitements et indemnités correspondant au mois de janvier 2011 à juin 2013 inclus et ayant fait l'objet du titre exécutoire contesté, soit la somme totale de 19 989, 22 euros qui ne devait plus être remboursée par l'intéressée, la créance était atteinte par la prescription biennale.**

En revanche, le titre exécutoire en date du 25 novembre 2015, qui porte sur le reversement de traitements et indemnités versés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 27 mars 2015, est bien applicable.

[CAA de Bordeaux du 12 avril 2019 - N° 17BX01425](#)

## ■ Travailleur·ses handicapé·es - Maintien dans l'emploi

Aux termes de [l'article 6 sexies](#) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les employeur·es locaux·ales prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleur·ses handicapé·es d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur·e. **Ces dispositions imposent à l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées au cas par cas pour permettre à chaque personne handicapée d'accéder ou de conserver un emploi sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service.**

En l'espèce, l'emploi d'agent·e d'entretien occupé par Mme D comportait des fonctions de nettoyage de locaux communaux et de restauration scolaire. Pour justifier son licenciement, la commune de Saint-Julien-les-Metz se prévaut de sa mauvaise gestion du temps, notamment en raison de pauses ou d'appels téléphoniques, lors des périodes d'activité intense, de son manque d'autonomie dans l'accomplissement de ses tâches et également d'être à l'origine d'une mauvaise ambiance de travail. Il ressort toutefois des pièces du dossier, notamment d'un certificat médical du 17 juin 2011, que Mme D présente un retard mental et des difficultés d'apprentissage, nécessitant notamment des répétitions et un encadrement, pour lesquels elle a été reconnue travailleuse handicapée par une décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) du 8 octobre 2015. La situation de l'intéressée entraine donc dans le champ d'application des dispositions de [l'article 6 sexies](#) de la loi du 13 juillet 1983, applicables aux agent·es contractuel·les.

Par ailleurs, le 14 décembre 2016, soit antérieurement à la convocation à un entretien préalable à son licenciement, Mme D avait informé la commune de Saint-Julien-les-Metz de sa situation de handicap en lui adressant la décision de la CDAPH. **Il incombait ainsi à la commune de Saint-Julien-les-Metz de prendre les mesures appropriées pour permettre à Mme D de conserver son emploi d'agent·e d'entretien que le médecin du travail avait déclaré, dans un certificat médical du 27 octobre 2017, compatible avec son état de santé.** Il est constant qu'aucune mesure n'a été prise par la commune de Saint-Julien-les-Metz pour permettre à l'intéressée de justifier de son aptitude professionnelle avant son licenciement alors que les manquements que la commune reproche à Mme D sont en rapport avec son état de santé. Il s'ensuit qu'en licenciant Mme D pour insuffisance professionnelle, la commune de Saint-Julien-les-Metz a méconnu les dispositions de [l'article 6 sexies](#) de la loi du 13 juillet 1983.

[CAA de Nancy du 29 septembre 2020 - N° 18NC02723](#)

### ■ Perte involontaire d'emploi - Allocations chômage

Aux termes des articles [L. 5421-1](#) et [L. 5422-1](#) du Code du travail, les travailleur-ses involontairement privé-es d'emploi, (...) aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement.

**Il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les circonstances du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celui-ci à une perte involontaire d'emploi. L'agent-e qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé-e comme involontairement privé-e d'emploi, à moins que ce refus ne soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur-e.**

En l'espèce, Mme G a été recrutée par la commune de Montceau-les-Mines à compter du 27 août 2012 en qualité d'agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM). A l'issue de son contrat, le maire de la commune lui a remis une attestation destinée à Pôle emploi, portant la mention " refus d'emploi proposé ", la privant ainsi de droit à un revenu de remplacement. Au terme de son contrat, l'intéressée avait en effet, refusé un emploi d'adjointe d'animation qui lui a été proposé.

**Cependant, cette proposition portait sur un emploi à temps non complet, de 31 heures hebdomadaires, d'adjointe d'animation, lequel, par la nature des tâches qu'il comporte, exclusives notamment de toute participation à la mission éducative du personnel enseignant, ne saurait être regardé comme équivalent à celui d'ATSEM, en outre à temps complet, jusqu'alors occupé par l'intéressée. Le nouvel emploi qui lui a ainsi été proposé impliquait, par suite, une modification substantielle de son contrat.**

Toutefois, Mme G avait, par un courrier du 3 juillet 2015, candidaté à ce poste d'adjointe d'animation, sans qu'elle ne prétende avoir alors ignoré que cet emploi devait être occupé à temps non-complet et impliquait ainsi une perte financière. Cette candidature justifiait que la commune lui propose cet emploi d'adjointe d'animation, lequel a finalement été refusé par Mme G, comme indiqué dans son courrier du 02 septembre 2015, au motif qu'il n'offrait pas de perspectives de titularisation et qu'elle entendait se consacrer à la préparation d'un concours administratif. **Dans ces circonstances, le refus de Mme G d'accepter cet emploi, qui lui a été régulièrement proposé par la commune de Montceau-les-Mines, n'est pas justifié par un motif légitime. Par suite, la commune de Montceau-les-Mines a pu considérer que Mme G n'avait pas été involontairement privée d'emploi et porter une mention en ce sens sur l'attestation destinée à Pôle emploi qu'elle lui a remise.**

[CAA de Lyon du 09 juillet 2020 - N° 19LY03633](#)

## ■ Logement de fonction - Temps de travail

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures,
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures,
- Les agent-es bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures,
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures,
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures,
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agent-es bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

En l'espèce, M. A, adjoint technique, s'était vu accorder une concession de logement par nécessité absolue de service dans le cadre de ses missions de gestion et de surveillance du complexe sportif de la commune. En contrepartie de la concession de logement, l'intéressé devait assurer à toute époque, y compris les samedis à partir de 13 heures et jusqu'à la fin des activités les dimanches et jours fériés toute la journée, l'entretien et la surveillance du complexe sportif " Sainte-Croix " et supporter l'ensemble des sujétions inhérentes aux fonctions de gardien-concierge, ainsi que la gestion et la surveillance du complexe du lundi au vendredi de 20h00 à 22h30, un week-end sur deux le samedi après-midi et le dimanche toute la journée et un jour férié sur deux.

**M. A a, au regard des missions qui lui ont été confiées depuis 2009, a accompli de manière habituelle, à la demande de sa hiérarchie, des heures de travail effectif, et non pas de simples heures de présence le soir et le week-end, en plus de son cycle de travail établi à 35 heures par semaine au sein du service espaces verts débroussaillage, soit en dépassement des bornes horaires définies par ce cycle de travail. Ainsi, ces heures de travail effectif ne pouvaient être réputées avoir été rémunérées par la mise à disposition d'un logement gratuit par nécessité absolue de service mais devaient lui être payées en heures supplémentaires.**

Le régime de la concession de logement de M. A a donc été établi par la commune en méconnaissance des dispositions précitées relatives au temps de travail et au temps de repos, ce qui a engagé sa responsabilité, et a privé l'intéressé de périodes de repos hebdomadaire et du bénéfice de congés payés. Une indemnité de 30 000 euros réparant le préjudice subi par M. A, qui a notamment soutenu avoir réalisé 82,5 heures supplémentaires par mois sur une période de 10 mois pour chaque année jusqu'en 2014 et sur une période de 5 mois en 2015 lui a été octroyée.

[CAA de Marseille du 22 juillet 2020 - N° 18MA05099](#)

### ■ Changement d'affectation - Intérêt du service

**Le changement d'affectation d'un·e agent·e non titulaire dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent·e et que la décision a porté atteinte à sa situation professionnelle.**

En l'espèce, Mme I, agente contractuelle du Centre communal d'action sociale (CCAS) d'Aix-en-Provence, titulaire du poste de directrice de l'action gérontologique a été affectée sur le poste de directrice du projet " analyse des besoins sociaux du CCAS " à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle a alors sollicité de la présidente du CCAS la réparation du préjudice financier et moral résultant de ce changement d'affectation. Mme I soutient :

- d'une part, que ce changement d'affectation a porté atteinte à sa situation professionnelle dans la mesure où elle a conduit à son exclusion de la réunion des directeur·trices, à laquelle elle assistait jusque-là et qui concernait les attributions de son nouveau poste, et que ses missions ne consistaient en rien d'autres qu'en des missions de secrétariat,

- d'autre part, que cette rétrogradation avait pour objet de la sanctionner. Cependant, contrairement à ce que soutient Mme I, il ne résulte pas de l'instruction que l'exercice concret des missions que lui confiait sa fiche de poste était sans rapport avec celle-ci, en particulier qu'elles n'auraient pas été suffisamment nombreuses et complexes pour lui permettre d'exercer pleinement ses compétences. Néanmoins, si Mme I a conservé, à l'issue de son changement d'affectation son titre de directrice et sa rémunération, et que la fiche de poste prévoyait des missions correspondant aux fonctions d'un·e attaché·e principal·e, cette nouvelle affectation, qui consistait essentiellement à piloter un projet en assurant l'interface avec l'ensemble des acteur·trices concerné·es, lui faisait perdre ses missions d'encadrement. **Dès lors, ce changement d'affectation portait bien atteinte à sa situation professionnelle.**

Toutefois, dans la mesure où des tensions étaient apparues entre Mme I et la directrice du CCAS au sujet des astreintes effectuées par les directeur·trices du centre, l'affectation de Mme I comme directrice du projet " analyse des besoins sociaux du CCAS ", qui n'impliquait plus pour elle d'être soumise aux mêmes astreintes, permettait d'une part de mettre fin aux tensions récurrentes qui survenaient entre l'intéressée et sa hiérarchie au sujet de l'attribution des astreintes et, d'autre part, d'optimiser l'organisation de ces astreintes en la rendant plus efficace et équitable. Ce changement d'affectation était donc motivé par l'intérêt du service et non par une intention de sanctionner l'intéressée.

Par ailleurs, les dispositions de [l'article 41](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, organisant la publicité des créations et vacances d'emploi ne trouvent à s'appliquer que lorsqu'une collectivité procède à un recrutement, quelles qu'en soient les modalités. En l'espèce, en confiant les fonctions de " directeur·trice de projet analyse des besoins sociaux " à Mme I qui comptait déjà dans les effectifs du CCAS et dont le contrat à durée indéterminée se poursuivait, le CCAS n'a procédé à aucun recrutement. Par suite, Mme I n'est pas fondée à soutenir que la décision est entachée d'un vice de procédure au motif que le poste sur lequel elle a été affectée n'a pas fait l'objet d'une publication.

[CAA de Marseille du 15 juillet 2020 - N° 18MA04414](#)



## ■ Dépression - Imputabilité

Aux termes de [l'article 57](#) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale relatif aux congés de maladie des fonctionnaires, si celle-ci provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à [l'article L. 27](#) du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, **le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il·elle soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il·elle a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite.**

En l'espèce, Mme E, ingénieure territoriale, a été recrutée par la ville de Lagny-sur-Marne le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Elle occupait en dernier lieu le poste de "chargée de valorisation de patrimoine". Par un courrier du 12 septembre 2016, la commune l'a informée du retrait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, de son véhicule de service au motif que ses nouvelles fonctions ne nécessitaient plus l'affectation d'un véhicule de service à temps plein avec remisage à domicile. Le 15 septembre 2016, Mme E a été placée en congé pour raisons de santé et elle a demandé la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie. Le maire de la commune a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie dont souffre Mme E.

Il ressort des pièces du dossier que le médecin psychiatre agréé ayant examiné Mme E le 3 novembre 2016 a relevé qu'elle présentait " *une pathologie psychiatrique caractérisée qui peut être mise en lien avec les difficultés professionnelles rencontrées depuis 2012 mais qui a été aggravée par des soucis familiaux* ". Un second psychiatre, consulté par Mme E le 18 octobre 2016, a relevé que les conditions de travail décrites par l'intéressée lui permettaient d'identifier plusieurs " *facteurs de risques psycho-sociaux au travail* " :

- *un trouble des rapports sociaux au travail : isolement de la communauté de travail, non reconnaissance des compétences du travailleur, peu de soutien social, absence de coopération,*
- *des conflits de valeur : qualité empêchée, travail inutile, conflits éthiques,*
- *insécurité de la situation de travail,*
- *des agissements répétés de travail empêchés* ".

Il a également estimé que les symptômes cliniques présentés par Mme E correspondaient " *parfaitement à un BURN OUT déclenché par un surmenage et un stress professionnel chronique* ". Enfin, la Commission de réforme a émis, le 7 juin 2017, un avis favorable à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie de Mme E.

Si la commune de Lagny-sur-Marne fait valoir que la maladie de Mme E est en partie expliquée par des éléments extérieurs à sa situation professionnelle, elle n'apporte aucun élément de nature à contredire les éléments apportés par Mme E quant à ses conditions de travail. **Dans ces conditions, il apparaît que ses soucis familiaux peuvent être regardés comme ayant seulement aggravé un état anxio-dépressif en lien direct et certain avec les conditions de travail de l'intéressée au sein de la commune.** Dès lors, en ne reconnaissant pas l'imputabilité de cette maladie au service, le maire de la commune de Lagny-sur-Marne a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

[CAA de Paris du 1<sup>er</sup> octobre 2020 - N° 19PA01762](#)

### ■ Surfer sur Internet - Sanction disciplinaire

Aux termes de [l'article 29](#) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, toute faute commise par un·e fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. **Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si les faits reprochés à un·e agent·e public·que ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.**

En l'espèce, le directeur de la maison de retraite départementale de l'Aisne a prononcé à l'encontre de Mme B la sanction de l'avertissement en litige en se fondant sur le motif tiré de l'utilisation répétée d'un ordinateur à des fins personnelles hors du poste de travail, sans autorisation et portant potentiellement atteinte à la confidentialité des données concernant les résident·es.

Il ressort des pièces du dossier, en particulier d'un courrier électronique du 6 juillet 2017 rédigé par trois agent·es du service, d'un rapport circonstancié en date du 12 juillet 2017 et d'un relevé de l'historique des connexions internet d'un ordinateur du service autre que le sien, que, au moins à deux reprises, les 6 juillet et 10 juillet 2017, Mme B a utilisé l'ordinateur de ce service à des fins personnelles, en méconnaissance des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur de l'établissement selon lesquelles les membres du personnel ne doivent pas utiliser le matériel qui leur est confié en vue de l'exécution de leur travail à d'autres fins et notamment à des fins personnelles sans autorisation, celle-ci étant écrite et délivrée par la direction pour une durée déterminée. Le règlement intérieur a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et a fait l'objet d'une diffusion à l'ensemble du personnel via une publication sur le serveur de la maison de retraite ainsi que d'un affichage au sein de l'établissement. **Mme B ne saurait ainsi sérieusement soutenir qu'elle ignorait l'existence et le contenu de ce règlement intérieur qui, contrairement à ce qu'elle soutient, lui était opposable et dont elle n'établit pas, s'agissant de la prohibition de l'utilisation du matériel informatique à des fins personnelles qu'il pose, l'illégalité en se bornant à invoquer des orientations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés selon lesquelles une telle utilisation serait " tolérée ".**

Par ailleurs, ni la circonstance selon laquelle l'époux d'une infirmière aurait également utilisé un ordinateur du service, ni les circonstances selon lesquelles l'employeur n'aurait pas mis en place une charte informatique concernant l'utilisation de l'outil internet et ne se serait pas conformé aux préconisations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés relatives à la gestion des mots de passe, ne sont de nature à soustraire Mme B au respect des dispositions du règlement intérieur relatives aux conditions d'utilisation du matériel informatique de l'établissement, **celle-ci exerçant les fonctions de cadre A au sein de l'établissement et devant ainsi avoir, vis-à-vis de l'ensemble des agent·es, un comportement exemplaire quant au respect des règles applicables.** Dans ces conditions, les faits reprochés à Mme B, dont la matérialité est établie, présentent un caractère fautif et sont de nature à justifier une sanction disciplinaire et ce même si le temps cumulé des deux connexions en cause établies n'a pas excédé cinq minutes, qu'elles n'ont ainsi pu être de nature à perturber le bon fonctionnement du service, et qu'à aucun moment, elle n'a accédé à des données confidentielles relatives aux résident·es.

[CAA de Douai du 22 septembre 2020 - N° 19DA01755](#)



### ■ Reprise d'activité en régie - Rémunération

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salarié-es de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salarié-es un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils-elles sont titulaires. Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agent-es non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salarié-es sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Ces dispositions font obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au·à la salarié·e transféré·e, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excèderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération de ses agent-es non titulaires. **En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du·de la juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent·e non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agent-es de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.**

En l'espèce, M. D a été recruté en 2001 par l'Office municipal de la jeunesse de Villeparisis en qualité d'assistant puis de ludothécaire. A ce dernier titre, il percevait une rémunération d'un montant brut de 1 712 euros. Cependant, alors même que le principe de la reprise en régie par la commune de Villeparisis avait été décidé, l'office municipal de la jeunesse a conclu le 1<sup>er</sup> novembre 2015 avec M. D un avenant à son contrat de travail par lequel celui-ci était nommé directeur de la ludothèque avec une rémunération d'un montant mensuel brut de 2 100 euros assorti d'une prime d'ancienneté et d'un treizième mois, soit un montant total de plus de 3 000 euros. Il a été proposé à M. D, le transfert de son contrat de travail de l'office municipal de la jeunesse à la commune de Villeparisis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 en qualité d'adjoint animation de 1<sup>ère</sup> classe ce qu'a contesté l'intéressé.

Au regard des conditions générales de rémunération et d'emploi des agent-es non titulaires de la personne publique, en tenant compte, notamment, de la qualification de M. D, titulaire d'un CAP d'employé des services administratifs, d'un BEP " administration commerciale et comptable " et d'un brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur, ce dernier relevait d'un recrutement, en qualité de ludothécaire, dans le corps des adjoints territoriaux d'animation. Si M. D se prévaut de son expérience professionnelle de quatorze ans en qualité de ludothécaire, il n'avait exercé les fonctions de directeur de la ludothèque que pendant deux mois à la date de transfert de son contrat. En outre, la rémunération brute d'un montant de 1 890 euros perçue au titre d'adjoint territorial d'animation est supérieure à celle qu'il percevait en sa qualité de ludothécaire.

**Si M. D soutient également qu'il aurait dû être recruté dans le corps des conservateurs territoriaux du patrimoine, les conditions générales d'emploi de ce corps de catégorie A, et notamment le niveau de qualification requis, font obstacle à une telle intégration.**

[CAA de Paris du 31 juillet 2020 - N° 18PA01748](#)

### ■ Protection fonctionnelle - Représentant·e syndical·e

Aux termes de [l'article 11](#) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au·à la fonctionnaire. **La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.**

En l'espèce, lors de la séance de la CAP du 22 mars 2016, M. F, représentant du personnel, a souhaité intervenir, en début de séance, pour lire une déclaration au nom de son organisation syndicale, sur un sujet qui n'était pas en rapport avec l'objet de la séance, consacrée à l'examen des avancements d'échelons et de titularisation. Au nom du syndicat, il s'est en effet félicité de l'issue donnée par le tribunal administratif de Toulouse à un contentieux ayant opposé le syndicat CGT à la collectivité en matière de calcul de la représentativité aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 et de la répartition opérée entre les organisations syndicales, puis s'est interrogé sur la " *rectitude des pratiques* " en la matière de Toulouse Métropole. Le président de séance ayant considéré que certains des propos de M. F étaient déplacés voire injurieux à l'égard de l'administration, a décidé de suspendre, puis de reporter la séance à une date ultérieure. Le lendemain a été publié dans la rubrique " *Actualités générales* " du site intranet commun aux services de Toulouse Métropole et de la ville de Toulouse un communiqué relatant l'incident intervenu la veille en CAP et évoquant des " *injures* " de sa part. A raison de cette publication, M. F a, le 25 mars 2016, déposé plainte pour diffamation auprès du procureur de la République puis a, le 29 mars suivant, sollicité l'octroi de la protection fonctionnelle, arguant avoir été diffamé par la publication en cause et être victime de diverses attaques et prises à partie.

L'intervention de M. F était une prise de position syndicale, effectuée au nom et pour le compte de son syndicat, à caractère polémique, sans relation avec la compétence de la commission administrative paritaire et avec les sujets techniques ayant motivé sa réunion du 22 mars 2016. **M. F doit donc être regardé comme s'étant exprimé, à cette occasion, non en tant que représentant du personnel à la CAP, mais en tant que représentant syndical.**

A ce titre, l'intervention en CAP du 22 mars 2016 est exclusivement en lien avec l'exercice des fonctions syndicales de l'intéressé. M. F ne pouvait alors prétendre aux dispositions de [l'article 11](#) de la loi du 13 juillet 1983 qui ne sont applicables à un·e agent·e public·que qu'à raison de faits liés à l'exercice de ses fonctions et non à un·e agent·e dans l'exercice de son mandat syndical.

[CAA de Bordeaux du 06 juillet 2020 - N° 18BX04050](#)

### ■ Suspension de fonctions - Délai

Au terme de [l'article 30](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, 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·trice de cette faute peut être suspendu·e par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le Conseil de discipline. (...) **Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé·e, sauf s'il·elle est l'objet de poursuites pénales, est rétabli·e dans ses fonctions.** Le·la fonctionnaire est regardé·e comme faisant l'objet de poursuites pénales au sens de ces dispositions uniquement dans les cas où l'action publique est mise en oeuvre à son encontre.

En l'espèce, Mme G, suspendue de ses fonctions depuis le 6 mai 2014 à fait l'objet d'un rappel à la loi en date du 9 septembre 2015, qui constitue une alternative aux poursuites pénales et qui ne peut être assimilée à la mise en oeuvre de l'action publique. Ainsi, et dès lors que l'intéressée n'a fait l'objet d'aucune poursuite pénale, la commune, qui ne peut utilement se prévaloir de ce qu'elle n'a été informée du classement de la procédure par le procureur de la République que le 2 novembre 2015, n'est pas fondée à soutenir que son maire n'a commis aucune faute en ne rétablissant Mme G dans ses fonctions que le 1<sup>er</sup> août 2016, soit bien après l'expiration du délai de quatre mois prévu par les dispositions de [l'article 30](#) de la loi du 13 juillet 1983.

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un·e agent·e public·que irrégulièrement évincé·e a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre. Sont ainsi indemnissables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressée, un lien direct de causalité. Pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressée avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser les frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Enfin, il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations que l'agente a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction.

Ainsi, du seul fait de la mesure de suspension du 5 mai 2014, Mme G a été privée d'une chance sérieuse de percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et la prime de responsabilité, dont elle a été irrégulièrement privée à compter de la date à laquelle elle aurait dû être rétablie dans ses fonctions. Compte-tenu du montant mensuel cumulé de ces compléments de rémunération, soit 370 euros, et de la durée de la période au cours de laquelle Mme G a été irrégulièrement évincée du service, celle-ci peut donc prétendre à la somme de 8600 euros au titre de son préjudice financier.

[CAA de Marseille du 22 juillet 2020 - N° 19MA02017](#)

### ■ Fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un·e fonctionnaire territorial·e dans un emploi fonctionnel mentionné à [l'article 53](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il·elle est détaché·e sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte du non-renouvellement de celui-ci·celle-ci, ce·cette fonctionnaire est en principe réintégré·e dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté·e à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si sa collectivité ou son établissement d'origine n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le·la réaffecter sur un tel emploi, le·la fonctionnaire est en droit, dans les conditions prévues par [l'article 53](#) de la loi du 26 janvier 1984, de demander à la collectivité ou à l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement.

**Dans le cas où le·la fonctionnaire territorial·le est détaché·e sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine**, il appartient à celle-ci ou à celui-ci, pour mettre en oeuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle cette collectivité ou cet établissement informe son organe délibérant, en application de [l'article 53](#) de la loi du 26 janvier 1984, de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

**Dans le cas où le·la fonctionnaire territorial·e est détaché·e sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité ou de son établissement d'origine**, il appartient à celle-ci ou à celui-ci, pour mettre en oeuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les postes vacants à la date où cette collectivité ou cet établissement est informé de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

En l'espèce, en jugeant que la commune de Fresnes n'était pas tenue de proposer à M. A le poste d'ingénieur en urbanisme, déclaré vacant en mai 2010, ni le poste d'ingénieur en risques professionnels, déclaré vacant en juin 2010, au motif qu'ils avaient été pourvus respectivement le 12 juillet 2010 et le 29 juillet 2010 et qu'ils n'étaient plus vacants le 31 août 2010, date de la fin de sa période de détachement, **alors qu'il lui appartenait de rechercher si ces postes correspondaient à des emplois vacants à la date à laquelle le conseil municipal avait été informé de la fin du détachement de M. A ou s'ils étaient devenus vacants ultérieurement**, la Cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 08 juillet 2020 - N° 423759](#)

### ■ Agent·e contractuel·e ou vacataire

Les [articles 3](#), [3-1](#), [3-2](#) et [3-3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 déterminent les cas dans lesquels les collectivités territoriales peuvent recruter des agent·es non titulaires pour occuper des emplois permanents, par dérogation au principe énoncé à [l'article 3](#) de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires. Il résulte par ailleurs des dispositions du dernier alinéa de [l'article 1<sup>er</sup>](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 que les règles d'emploi qu'il fixe s'appliquent aux agent·es contractuel·es, sauf s'il·elles ont été " engagé·es pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ", ce qui constitue la caractéristique des emplois de vacataires. L'existence ou l'absence du caractère permanent d'un emploi, doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel il répond et qui ne saurait concerner l'engagement d'agent·es pour des tâches précises, ponctuelles et limitées à l'exécution d'actes déterminés.

En l'espèce, Mme F a été engagée du 14 décembre 1999 au 6 mai 2014 par la ville de Marseille pour enseigner le piano et initier les enfants et les adultes à la musique dans des centres d'animation des 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> arrondissements de la ville de Marseille, au moyen de 28 contrats de vacataire. Elle a demandé au tribunal administratif de Marseille de condamner la commune de Marseille à lui verser la somme de 240 465 euros en réparation du préjudice né de son engagement illégal en qualité de vacataire sur une période de 14 ans.

La commune de Marseille fait valoir que Mme F ne saurait se prévaloir d'aucun droit à être regardée comme une agente ayant la qualité de non titulaire de la Fonction publique territoriale, dès lors qu'elle a été recrutée en qualité d'agente vacataire chargée d'une mission d'initiation au piano non permanente et discontinuée. La commune soutient que l'activité confiée à Mme F ne pouvait être qualifiée d'emploi permanent dès lors que le renouvellement du contrat dépendait de l'octroi de crédits alloués par le conseil municipal au service de la jeunesse, lesquels n'étaient pas nécessairement reconduits d'une année sur l'autre, que l'intéressée n'exerçait pas d'emploi de manière continue et qu'elle était rémunérée en fonction des seules heures travaillées.

Cependant, Mme F a été recrutée par la commune de Marseille, pour initier au piano des enfants et des adultes par 28 contrats de vacation conclus du 14 décembre 1999 au 6 mai 2014, pour des prestations hebdomadaires d'une durée maximale de 15h30, rémunérées mensuellement en fonction du quantum d'heures effectuées, et que les fonctions confiées à l'intéressée sont restées les mêmes, pour un même volume horaire, toute la durée de son recrutement, sans que la commune de Marseille démontre qu'il s'agissait de besoins ponctuels dont rien ne permettait d'assurer la reconduction d'une année sur l'autre. **Mme F établit de la sorte que les fonctions qu'elle occupait correspondaient effectivement à un besoin permanent de la commune de Marseille, cette dernière ayant instauré avec elle un lien contractuel présentant les caractéristiques énoncées à [l'article 3](#) de la loi du 26 janvier 1984.**

Ainsi, en employant Mme F comme vacataire alors que l'emploi occupé correspondait à un besoin permanent, la commune de Marseille a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

[CAA de Marseille du 22 juillet 2020 - N° 18MA01785](#)

### ■ Allocations chômage - Dernier·e employeur·e

Aux termes de [l'article R. 5424-2](#) du Code du travail, lorsque, au cours de la période retenue pour l'application de [l'article L. 5422-2](#), la durée totale d'emploi accomplie pour le compte d'un ou plusieurs employeur·es affilié·es au régime d'assurance a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeur·es, la charge de l'indemnisation incombe à « Pôle emploi ». Dans le cas contraire, cette charge incombe à l'employeur·e ou à celui des employeur·es qui a employé l'intéressé·e durant la période la plus longue. Ainsi, lorsqu'un·e agent·e a, après avoir quitté volontairement un emploi, retrouvé un autre emploi dont il·elle a été involontairement privé·e, il·elle a droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage dès lors qu'il·elle a travaillé au moins quatre-vingt-onze jours ou quatre cent cinquante-cinq heures dans ce dernier emploi et que, dans cette hypothèse, la détermination de la personne à laquelle incombe la charge de l'indemnisation dépend de la question de savoir quel est l'employeur·e qui, dans la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, l'a employé·pendant la période la plus longue.

En l'espèce, Mme B a été employée par la société ASF plus de quatre-vingt-onze jours après avoir quitté volontairement son emploi auprès de la commune d'Avion. Elle s'est trouvée sans emploi quand son contrat à durée déterminée avec la société ASF a pris fin et qu'au cours de la période de référence de vingt-huit mois applicable en l'espèce en vertu de la convention relative à l'indemnisation du chômage, elle n'a pas été employée plus longtemps par un·e autre employeur·e que par la commune d'Avion. Elle remplissait en conséquence les conditions pour bénéficier du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à la charge de la commune d'Avion. **Contrairement à ce que soutient cette dernière, la circonstance que Mme B a démissionné de son emploi d'agente publique alors qu'elle avait déjà conclu un contrat de travail avec un employeur privé est sans incidence sur sa qualité de travailleuse involontairement privée d'emploi, qui s'apprécie au regard des seules conditions dans lesquelles a été exercé et quitté le dernier emploi occupé, et ne fait pas obstacle à ce que soit prise en compte, pour la détermination du débiteur de l'allocation, la période pendant laquelle elle a travaillé pour la commune d'Avion.**

[Conseil d'Etat du 29 juillet 2020 - N° 430947](#)



## Réponses ministérielles

### ■ Visite médicale imposée à un·e agent·e

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agent·es du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agent·es. A cet effet, les agent·es font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical périodique au minimum tous les deux ans. Le médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent·e visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité de l'état de santé de l'agent·e avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent·e. En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels (*postes dans des services comportant des risques spéciaux, notamment ceux recensés personnes reconnues travailleur·ses handicapé·es, les femmes enceintes, les agent·es réintégré·es après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agent·es occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, notamment ceux recensés dans les fiches de risques professionnels, les agent·es souffrant de pathologies particulières*). Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature de ces visites médicales. L'examen médical périodique et la surveillance médicale particulière présentent un caractère obligatoire. L'autorité territoriale dont relève le médecin s'assure du bon suivi de cette surveillance médicale, notamment par le biais des convocations.

**Lorsqu'un·e agent·e présente des signes de maladie mais refuse de l'admettre, l'employeur·e n'a juridiquement aucun moyen d'imposer à un·e agent·e une visite médicale afin d'apprécier son aptitude à occuper ses fonctions.** Ce point pourrait être abordé dans le cadre de la modification des dispositions relatives à la médecine de prévention, qui sera engagée au second semestre 2020. Toutefois, le tribunal administratif de Paris a pu considérer, pour la fonction publique de l'Etat, que les dispositions de l'article [24](#) du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des Comités médicaux et des Commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires « **ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du·de la fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce qu'un·e fonctionnaire soit placé·e d'office dans cette position dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.** Ainsi, lorsque l'administration a engagé une procédure de mise en congé de longue maladie conformément à l'article [34](#) du décret du 30 juillet 1987, elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du Comité médical sur la mise en congé de longue maladie, placer l'agent·e concerné·e en congé d'office lorsque la maladie de l'agent·e a été dûment constatée et **le·la met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions** » (TA Paris 20 décembre 2018, 36-07-10). Les dispositions sont identiques dans la fonction publique territoriale et les articles [14](#) et [24](#) du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des Comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux·ales sont analogues aux articles [24](#) et [34](#) du décret du 14 mars 1986 précité.

[Réponse ministérielle Sénat du 08 octobre 2020 - N° 13207](#)

#### ■ Agent·e non greviste - Rémunération

Les agent·es territoriaux·les ont droit après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de [l'article 20](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective de son service par l'intéressé·e, le versement du traitement d'un·e fonctionnaire qui, de son fait, n'accomplit pas son service. S'agissant de la situation d'un·e agent·e public·que non greviste qui ne peut matériellement pas accéder à son lieu de travail, il est de jurisprudence constante que l'intention de l'agent·e est déterminante dans l'application de la règle du paiement après service fait ([CAA de Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NT02034](#)).

Il appartient aux agent·es public·ques d'apporter la preuve, par tout moyen, de l'exercice effectif de leurs fonctions durant la grève ([Conseil d'État, 31 mai 1974, n° 90478](#)). **Ainsi, dès lors que l'impossibilité d'exécuter ses obligations de service ne peut être imputée à l'agent·e, aucune retenue sur traitement pour fait de grève ne peut être effectuée.** Le·juge considère en effet qu'il revient à l'agent·e territorial·e, empêché·e d'accomplir son service en raison d'un mouvement social au sein de sa collectivité, d'apporter tous les éléments attestant de cette impossibilité et d'informer l'administration de son absence. A défaut, il y a lieu de considérer que l'agent·e s'est de son propre fait abstenu d'accomplir son service et l'autorité territoriale est tenue de procéder à une retenue sur traitement ([CAA de Paris, 6 novembre 2019, n° 17PA22592](#)).

#### [Réponse ministérielle Sénat du 15 octobre 2020 - N° 18052](#)

#### ■ Recrutement des secrétaires de mairie

Le [décret n° 2001-1197](#) du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attaché·es territoriaux·ales et le [décret n° 87-1103](#) du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie a organisé l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attaché·es territoriaux·ales et la mise en extinction progressive du cadre d'emplois des secrétaires de mairie. Cette intégration constitue une revalorisation importante pour les agent·es relevant de ce cadre d'emplois. **S'agissant des communes de moins de 2 000 habitants dans lesquelles les postes de secrétaires de mairie sont occupés majoritairement par des adjoint·es administratif·ves et des rédacteur·trices territoriaux·ales, les secrétaires de mairie peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'une valeur de 15 points. Ils bénéficient également d'une réduction d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois des rédacteur·trices territoriaux·ales dans le cadre de la promotion interne au choix et de conditions spécifiques de reclassement.** Par ailleurs, le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale offre la possibilité aux employeur·es territoriaux·ales de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier. Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas de modifier le cadre statutaire existant.

#### [Réponse ministérielle Sénat du 22 octobre 2020 - N° 17596](#)



## ■ Agent·es public·ques - Exercice d'un mandat

Pour encourager la participation des citoyen·nes à la vie démocratique locale, il faut pouvoir leur permettre de concilier l'exercice de leur mandat avec leur activité professionnelle, qu'ils·elles soient salarié·es d'une entreprise ou agent·es public·ques.

En application de [l'article 11 bis](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les élu·es locaux·ales qui ont la qualité de fonctionnaire bénéficient des mêmes droits et garanties que ceux offerts aux élu·es exerçant une activité salariée de droit privé.

Ainsi, toutes les garanties nouvelles accordées par la [loi n° 2019-1461](#) du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique aux élu·es, par ailleurs salarié·es, s'appliquent également aux élu·es exerçant leur activité professionnelle dans la fonction publique. En ce qui concerne le principe de non-discrimination d'un·e salarié·e en raison de l'exercice de son mandat local, introduit à [l'article L. 1132-1](#) du Code du travail par l'article 86 de la loi du 27 décembre 2019 précitée, il convient de mentionner qu'un principe équivalent figure déjà à [l'article 6](#) de la loi du 13 juillet 1983 précitée. **Ce principe vise notamment la non-discrimination en raison des opinions politiques, qui peut trouver à s'appliquer aux agent·es public·ques titulaires de mandats locaux.** En outre, en application de [l'article L. 2123-10](#) du CGCT, les fonctionnaires peuvent être détaché·es à leur demande dès lors qu'ils exercent des fonctions exécutives (maires, adjoint·es, président·es ou vice-président·es). Ils peuvent bénéficier d'une disponibilité de droit pour l'exercice de tout mandat électif, quel qu'il soit, y compris non exécutif. A l'issue de leur mandat, ils·elles bénéficient d'un droit à la réintégration dans leur précédent emploi, assorti d'un droit à la formation en cas d'évolution des conditions d'exercice de cet emploi. Les élu·es exerçant parallèlement leur activité professionnelle dans la fonction publique bénéficient donc des mêmes garanties que celles prévues pour les élu·es salarié·es du privé, auxquelles s'ajoutent les garanties spécifiques liées au statut de la fonction publique. Ces dispositions sont rappelées par la [circulaire n°2446 du 13 janvier 2005](#) relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux. **L'ensemble de ces dispositions concourent à l'effectivité des droits et garanties permettant de concilier l'exercice d'une activité professionnelle et d'un mandat électif, quelle que soit la nature de cette activité.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 08 septembre 2020 - N° 26517](#)

■ Protection fonctionnelle des élu·es - Prise en charge

[L'article 104](#) de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a créé, pour l'ensemble des communes, l'obligation de souscrire, dans un contrat d'assurance, une garantie visant à couvrir le conseil juridique, l'assistance psychologique et les coûts qui résultent de leur obligation de protection fonctionnelle à l'égard de plusieurs membres du conseil municipal. **Elle prévoit également que, dans les communes de moins de 3 500 habitants, le coût résultant de la souscription de ces contrats fait l'objet d'une compensation par l'État, en fonction d'un barème défini par décret. C'est l'objet du [décret n° 2020-1072](#) du 18 août 2020 fixant le barème relatif à la compensation par l'État des sommes payées par les communes de moins de 3 500 habitants pour la souscription de contrats d'assurance relatifs à la protection fonctionnelle de leurs élu·es.** La compensation prévue par ce décret, définie par strate démographique afin d'être proportionnelle au nombre d'adjoint·es susceptibles d'être désigné·es par le conseil municipal, prend la forme d'un forfait annuel dont le versement est confié aux préfet·es de département. Dans la mesure où il s'agit d'une dotation annuelle, les sommes engagées par les communes au titre de l'année 2020 feront donc bien l'objet d'une compensation. Une enveloppe de 3 millions d'euros a été votée au titre de l'exercice 2020, prévue à [l'article 260](#) de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.

[Réponse ministérielle Sénat du 22 octobre 2020 - N° 17607](#)