Zoom sur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

AVRIL 2023

SOMMAIRE

Textes officiels

	Pages
épreuves concours - Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	2
Réemploi et réutilisation des matériels informatiques réformés les collectivités territoriales	2
Sensibilisation aux risques naturels - Agents publics exerçant en outre-mer	2
Code de la commande publique	2
Montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	3
Obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable	3
Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique	3

Jurisprudence

Retraite anticipée pour invalidité - Allocation de retour à l'emploi	4
Prise illégale d'intérêt	4
Protection fonctionnelle - Refus de mise en oeuvre	5
Abandon de poste - Huissier de justice	6
Policier municipal - Perte d'agrément	7
Procédure disciplinaire - Témoignages anonymisés	8
Enquête administrative - Communication à l'agent concerné	8
Congés annuels non pris - Indemnités financières	8
Réaffectation conforme au statut de l'agent - Pas de harcèlement moral	9
Ne pas être apprécié n'est pas un accident de service	10
Acte illégal - Retrait	11

Réponses ministérielles

Délégation en matière d'état civil pour les agents contractuels	12
Modulation du forfait mobilités durables par les employeurs territoriaux	12
Conseil médical - Aménagement du poste de travail d'un agent	13
Revalorisation des ATSEM	14
Regroupement des polices municipales dans les intercommunalités	14
Cumul emploi retraite	15
Retraite anticipée pour carrière longue des fonctionnaires territoriaux	15

Textes officiels

■ Arrêté du 3 avril 2023 fixant le programme des épreuves des concours pour le recrutement des attachés territoriaux de conservation du patrimoine

L'arrêté fixe le programme des épreuves d'admissibilité du concours externe, du concours interne et du troisième concours d'attaché de conservation du patrimoine, des épreuves d'admission ainsi que l'épreuve orale facultative d'admission prévue par le décret n° 92-901 du 2 septembre 1992 modifié fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des attachés territoriaux de conservation du patrimoine.

JO du 08 avril 2023 – N° 0084

■ Décret n° 2023-266 du 12 avril 2023 fixant les objectifs et modalités de réemploi et de réutilisation des matériels informatiques réformés par l'Etat et les collectivités territoriales

Le décret fixe un objectif annuel de réemploi et de réutilisation des matériels informatiques réformés des personnes publiques applicable à compter de l'année 2023. le décret est pris pour application de l'article 16 de la loi n° 2021-1485 du 15 novembre 2021 visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique en France.

JO du 14 avril 2023 – N° 0088

■ Décret n° 2023-272 du 14 avril 2023 relatif à la formation de sensibilisation aux risques naturels dont bénéficient les agents publics exerçant en outre-mer

Le décret met en œuvre la formation de sensibilisation aux risques naturels auxquels sont exposés les agents exerçant leurs fonctions outre-mer sur leur lieu d'affectation ainsi qu'à leur prévention, prévue à l'article 241 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. Il en précise le contenu et la périodicité.

JO du 16 avril 2023 – N° 0090

■ Arrêté du 14 avril 2023 modifiant l'annexe 6 du code de la commande publique

Le présent arrêté modifie le deuxième alinéa de l'article 2-I de l'annexe 6 du code de la commande publique en ajoutant un nouveau mode de transmission de la copie de sauvegarde par voie électronique.
Ces dispositions sont applicables aux marchés, marchés de partenariat, marchés de défense ou de sécurité, et concessions.

JO du 22 avril 2023 – N° 0095

■ Décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives

Le décret précise les modalités de fixation forfaitaire de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de satisfaction, par l'entreprise, de son obligation déclarative annuelle. Il fixe par ailleurs l'échéance déclarative annuelle au mois de mai au lieu du mois de mars à compter de 2022 et précise les modalités de ce report.

JO du 22 avril 2023 – N° 0095

■ Décret n° 2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail

Le décret permet, jusqu'au 30 juin 2024, la suppression de l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel pour répondre à des objectifs de sobriété énergétique, par dérogation à l'article R. 4228-7 du code du travail et sous réserve que le résultat de l'évaluation des risques mentionnée à l'article L. 4121-3 du même code n'y fasse pas obstacle.
Cet aménagement n'est cependant applicable ni aux lavabos mentionnés à l'article R. 4228-33 du code du travail, ni à l'eau distribuée dans le local d'allaitement mentionné à l'article R. 4152-27 du même code, dans le local de restauration mentionné à l'article R. 4228-22 du même code, et, enfin, dans les douches, incluant celles affectées à l'hébergement des travailleurs prévues à l'article R. 4228-35 du même code. En outre, il ne s'applique pas à l'eau des éviers, lavabos et douches mentionnés à l'article R. 716-3 du code rural et de la pêche maritime.

JO du 27 avril 2023 – N° 0099

■ Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Le décret augmente à compter du 1er mai 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. **Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 353 (soit indice brut 385), à l'indice majoré 361 correspondant à l'indice brut 397.**

JO du 27 avril 2023 – N° 0099

Jurisprudence

■ Retraite anticipée pour invalidité - Allocation de retour à l'emploi

les agents des collectivités territoriales ont droit à une allocation d'assurance. Le droit à cette allocation est, aux termes de l'article L. 5422-1 de ce code, ouvert aux seuls " *travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement* ".
Par ailleurs, aux termes de l'article L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite : " *Le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps (...) peut être radié des cadres par anticipation soit sur sa demande, soit d'office (...)* " et aux termes du premier alinéa de l'article 30 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : " *Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande* ".
Il résulte de ces dispositions que seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit, pour un agent des collectivités territoriales, lorsque les autres conditions en sont remplies, à une allocation d'assurance telle que prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail.
En l'espèce, Mme A. a sollicité auprès du président du conseil départemental du Var, par courrier du 15 septembre 2014, son admission à la retraite anticipée pour invalidité à compter du 1er septembre 2015. Cependant, il résulte de ce qui a été indiqué ci-dessus, que Mme A. ne peut être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi et ne peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi sollicitée.

Conseil d'Etat du 30 mars 2023 - N° 460907

■ Prise illégale d'intérêt

Est constitutif d'une prise illégale d'intérêts le fait « par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.
En l'espèce, la commune a initié un projet visant à permettre à des artisans, pour s'installer, d'acquérir des parcelles à un prix très inférieur à celui du marché dans un secteur à forte pression immobilière. M. X, conjoint de Mme Y, nommée directrice générale des services de la commune le 1er septembre 2015, s'est porté candidat et s'est vu attribuer un des lots. Le 29 décembre 2016, une promesse de vente a été conclue entre M. X et la commune représentée par le maire. L'acte précisait que le lot pouvait être cédé à toute société dont le gérant remplirait à titre personnel la condition d'immatriculation au registre des métiers. Le 28 septembre 2017, le maire a signé avec Mme Y, intervenant en qualité de gérante d'une société créée le 30 décembre 2016 avec Monsieur X, l'acte notarié portant acquisition du lot attribué à ce dernier, alors qu'elle ne remplissait pas la condition posée par la promesse de vente. Informé de ces faits, le procureur a poursuivi les trois personnes qui ont été respectivement condamnés par le tribunal correctionnel du chef de prise illégale d'intérêts, complicité et recel de ce délit.
Pour déclarer les prévenues respectivement coupables des chefs susvisés, l'arrêt énonce, notamment, **qu'en sa qualité de directrice générale des services, Mme Y avait autorité sur l'ensemble des services de la commune et que son activité consistait, en particulier, à préparer et à exécuter les décisions du conseil municipal aux séances duquel elle assistait ainsi qu'à assurer une surveillance générale des affaires de la collectivité. Les juges retiennent que Mme Y avait en charge le contrôle de l'opération portant sur la zone artisanale conduite par la commune dans le cadre de ses fonctions de directrice générale des services et qu'en signant un acte d'achat d'un lot attribué au cours de cette opération pour le compte de la société dont elle était la gérante, Mme Y s'est bien rendue auteur du délit de prise illégale d'intérêts.**

Cour de Cassation du 05 avril 2023 - N° 00358

■ Protection fonctionnelle – Refus de mise en oeuvre

La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. **Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en oeuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.**

Il est loisible à l'agent, auquel le bénéfice de la protection fonctionnelle a été accordé, de contester devant le juge une décision prise par l'administration sur les modalités de cette protection, au motif qu'il en résulte une protection insuffisante au regard de son objet.

En l'espèce, par décision du 18 août 2021, le président de l'université des Antilles a accordé à Mme B. le bénéfice de la protection fonctionnelle. L'administration a pris en charge, à ce titre, les frais d'avocat et de procédure engagés par Mme B. dans le cadre des poursuites pénales intentées contre M. Y. devant le tribunal judiciaire de Fort-de-France.

Le 11 décembre 2021, Mme B. a demandé au président de l'université des Antilles de prendre, en exécution de la décision du 18 août 2021 lui accordant la protection fonctionnelle, des mesures concrètes de nature à faire cesser le harcèlement moral auquel elle est exposée. Cette demande a toutefois fait l'objet d'une décision implicite de rejet le 11 février 2022.

A l'appui de sa requête, Mme B. soutient, sans être contredite, que l'université des Antilles ne lui a pas assuré une protection effective dans l'exercice quotidien de ses fonctions. Il ressort des pièces du dossier que Mme B. demeure quotidiennement confrontée à M. Y. qui, en sa qualité de directeur du xxx puis de celle de doyen xxx, intervient régulièrement dans la gestion de sa situation administrative, notamment s'agissant des demandes d'autorisation d'absence qu'elle sollicite. Par ailleurs, la requérante fait valoir, toujours sans être contredite, que le harcèlement moral exercé par M. Y. s'est notamment traduit par un traitement inéquitable de la répartition des enseignements, dès lors qu'elle s'est vu retirer une part importante des cours qu'elle dispensait, la direction de l'université des Antilles n'étant pas intervenue pour rétablir sa situation.

Il ressort également des pièces du dossier que, malgré les demandes effectuées par Mme B., celle-ci est toujours confrontée à M. Y. dans l'exercice de ses fonctions, notamment dans le cadre de diverses réunions de travail ou de jurys de délibération. Enfin, M. Y. a refusé, pendant plusieurs années, d'ouvrir au concours un poste de professeur des universités au sein du département xxxx, afin d'empêcher toute perspective d'évolution de carrière de Mme B..

Par suite, en ne prenant aucune mesure concrète permettant de protéger Mme B. des agissements de harcèlement moral qu'elle expose subir de la part de M. Y., alors que la protection fonctionnelle lui a été accordée, le président de l'université des Antilles a commis une erreur d'appréciation de nature à justifier l'annulation de la décision implicite du 11 février 2022, et ce alors même que le jugement correctionnel du tribunal judiciaire de Fort-de-France du 18 octobre 2021 fait l'objet d'un appel, cette circonstance ne suffisant pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle.

TA de La Martinique du 10 février 2023 - N° 2200225

■ Abandon de poste – Huissier de justice

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Aux termes de l'article 651 du code de procédure civile : "*Les actes sont portés à la connaissance des intéressés par la notification qui leur en est faite. La notification faite par acte d'huissier de justice est une signification*".

En application de l'article 655 du même code : "*Si la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré soit à domicile, soit, à défaut de domicile connu, à résidence. L'huissier de justice doit laisser au domicile ou à la résidence du destinataire, un avis de passage daté l'avertissant de la remise de la copie et mentionnant la nature de l'acte, le nom du requérant*".

Selon l'article 656 du même code : "*Si personne ne peut ou ne veut recevoir la copie de l'acte et s'il résulte des vérifications faites par l'huissier de justice, dont il sera fait mention dans l'acte de signification, que le destinataire demeure bien à l'adresse indiquée, la signification est faite à domicile. Dans ce cas, l'huissier de justice laisse au domicile ou à la résidence de celui-ci un avis de passage conforme aux prescriptions du dernier alinéa de l'article 655. Cet avis mentionne, en outre, que la copie de l'acte doit être retirée dans le plus bref délai à l'étude de l'huissier de justice, contre récépissé ou émargement, par l'intéressé ou par toute personne spécialement mandatée. La copie de l'acte est conservée à l'étude pendant trois mois. Passé ce délai, l'huissier de justice en est déchargé*".

Enfin selon le premier alinéa de l'article 664-1 du même code : "*La date de la signification d'un acte d'huissier de justice est celle du jour où elle est faite à personne, à domicile, à résidence*".

En l'espèce, M. B. a été mis en demeure, par un courrier du 14 décembre 2018 du directeur régional des finances publiques du Centre-Val de Loire, de rejoindre son poste, au plus tard le 19 décembre 2018. Ce courrier de mise en demeure lui a été signifié à son domicile, seule adresse connue de l'administration, par acte d'huissier de justice, le 17 décembre 2018. En l'absence de M. B., l'huissier de justice, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, a laissé à son domicile un avis de passage, mentionnant que lui était signifié un courrier de mise en demeure de reprendre ses fonctions et que ce courrier devait être retiré dans le plus bref délai à son étude.

Pour écarter le moyen tiré de ce que l'intéressé n'avait pas bénéficié d'un délai suffisant pour rejoindre son poste, la cour administrative d'appel a relevé que M. B., qui n'avait pas retiré les précédents courriers qui lui avaient été signifiés par acte d'huissier, notamment le 27 novembre 2018, ne pouvait être regardé comme ayant accompli toutes les diligences pour retirer dans le plus bref délai, ainsi que le prévoient les dispositions précitées de l'article 656 du code de procédure civile, les courriers qui lui avaient été adressés par son employeur à son domicile.

La cour n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant qu'en cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai. Elle n'a pas davantage entaché son arrêt de dénaturation des faits en estimant que, dans les circonstances de l'espèce, un délai suffisant avait été laissé à M. B. pour rejoindre son poste, ni d'erreur de qualification juridique en jugeant que son comportement devait être regardé comme un abandon de poste.

Conseil d'Etat du 15 mars 2023 - N° 456789

■ Policier municipal – Perte d'agrément

Les agents de police municipale sont nommés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, agréés par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République, puis assermentés. Cet agrément et cette assermentation restent valables tant qu'ils continuent d'exercer des fonctions d'agents de police municipale. En cas de recrutement par une commune ou un établissement de coopération intercommunale situé sur le ressort d'un autre tribunal de grande instance, les procureurs de la République compétents au titre de l'ancien et du nouveau lieu d'exercice des fonctions sont avisés sans délai. L'agrément peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'Etat ou le procureur de la République après consultation du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale. Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation.

Il résulte de l'application de ces dispositions que l'agrément accordé à un policier municipal par le procureur de la République peut légalement être retiré lorsque l'agent ne présente plus les garanties d'honorabilité auxquelles est subordonnée sa délivrance. L'honorabilité d'un agent de police municipale, nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dépend notamment de la confiance qu'il peut inspirer, de sa fiabilité et de son crédit.

En l'espèce, pour retirer à M. B. l'agrément qui lui avait été délivré le 6 septembre 1996, le procureur de la République près le tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence s'est fondé, sur l'altération de la confiance nécessaire entre un agent de la police municipale et son maire, ainsi que sur l'avis du 14 octobre 2016 du conseil de discipline de recours de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur **qui retient contre l'intéressé deux griefs, tirés de ce qu'il a toléré une consommation d'alcool dans les locaux de la police municipale pendant les heures de service, et de ce qu'il a sciemment couvert des pratiques portant atteinte à la dignité de fonctions de certains policiers municipaux, en tenant des propos déplacés par l'utilisation de surnoms dévalorisants et en pratiquant des photomontages.**

Il résulte des témoignages concordants de sept agents sur les neuf auditionnés lors de l'enquête interne diligentée par le maire de la commune, qui sont suffisamment précis et concordants, que M. B., qui est devenu chef de poste en 2011, a toléré la consommation d'alcool durant les heures de service dans le local du poste de police municipale durant plusieurs années. M. B. a reconnu cette consommation d'alcool devant le conseil de discipline en la minimisant au motif qu'elle s'est déroulée de manière occasionnelle et dans un cadre festif.

Il résulte également des termes du rapport circonstancié diligenté par le maire de la commune, que M. B. a tenu des propos déplacés et vulgaires aux agents placés sous son autorité, sur les habitants de la commune, ainsi que sur certains membres du conseil municipal, et qu'il a donné des surnoms dégradants à certains fonctionnaires de la police municipale, qu'il a placardé des photos-montages outranciers dans les locaux du poste de police municipale, et qu'il s'est servi des images d'une vidéo surveillance pour décrédibiliser un policier municipal vis-à-vis du maire et du directeur général des services de la commune. Dans ces conditions, si M. B. fait valoir que le climat au sein du service de la police municipale était délétère et produit des témoignages favorables en sa faveur, les faits reprochés portant atteinte à la dignité des fonctions de policier municipal doivent être regardés comme établis.

Le procureur de la République qui s'est fondé sur ses faits établis ne sont entachés ni d'erreur de fait, ni d'erreur de droit, ni d'erreur d'appréciation, en considérant que M. B. ne présentait plus, alors même qu'il aurait donné satisfaction dans son service auprès de cette commune jusqu'en 2015, les garanties requises d'honorabilité auxquelles est subordonnée la délivrance de l'agrément.

CAA de Marseille du 05 avril 2022- N° 20MA01169

■ Procédure disciplinaire – Témoignages anonymisés

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice. Il lui appartient cependant, dans le cadre de l'instance contentieuse engagée par l'agent contre cette sanction et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, de produire tous éléments permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue et tous éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages. La conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.
En l'espèce, après avoir relevé que Pôle Emploi s'est exclusivement fondé sur des témoignages qui émaneraient d'agents qui auraient participé à la session de formation, rapportant des propos qui auraient alors été tenus, ces témoignages ayant été anonymisés et ne permettant ainsi pas d'identifier leurs auteurs, ainsi que sur une synthèse, également anonymisée et dont l'auteur reste ainsi inconnu, rapportant des propos qui auraient été tenus à l'occasion d'une enquête téléphonique avec des agents dont l'identité n'est pas davantage précisée et qui ont refusé de confirmer leurs propos par écrit, la cour a estimé, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, que les éléments anonymisés produits ne suffisaient pas à apporter la preuve de la réalité des faits contestée par l'intéressée.

Conseil d'Etat du 05 avril 2023 - N° 463028

■ Enquête administrative – Communication à l'agent concerné

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public ou porte sur des faits qui, s'ils sont établis, sont susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire ou de justifier que soit prise une mesure en considération de la personne d'un tel agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, **ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication, sauf si la communication de ces procès-verbaux est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.**

Conseil d'Etat du 07 mars 2022 - N° 453339

■ Congés annuels non pris – Indemnités financières

Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans son arrêt du 6 novembre 2018 " Stadt Wuppertal " et " Volker Willmeroth " (C-569/16 et C-570/16), lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. **Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière, qui n'est soumise à aucune autre condition que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin, et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin.**
Ce droit est conféré directement par cette directive et ne saurait dépendre de conditions autres que celles qui y sont explicitement prévues. Les dispositions de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE remplissent ainsi les conditions requises pour produire un effet direct.

Conseil d'Etat du 14 mars 2022 - N° 441041

■ Réaffectation conforme au statut de l'agent - Pas de harcèlement moral

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration, dont il relève, à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.
La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.
Pour apprécier si des agissements, dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral, revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas de telles limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service n'est pas constitutive d'un harcèlement moral au sens des dispositions précitées.
En l'espèce, M. B. soutient qu'à partir du courant de l'année 2009 et jusqu'en 2015, concomitamment à un changement intervenu dans sa hiérarchie, il a subi une dégradation de ses conditions de travail, en raison de son affectation sur des tâches ne correspondant pas à sa fiche de poste, ce qui a eu un retentissement sur sa santé psychique et a conduit à un " *burn out* ".
Toutefois, un fonctionnaire, qui n'est pas titulaire de son emploi, n'a aucun droit au maintien dans l'emploi qu'il occupe.
Il n'est pas contesté par M. B. que les tâches qui lui ont été confiées correspondent à son grade, à l'exception du remplacement, pour une dizaine de jours, d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), qu'il a accepté et qui ne peut, à lui seul, dans les circonstances de l'espèce, être considéré comme un indice de harcèlement moral. Aucun élément produit par M. B ne permet d'établir l'existence de faits révélant un exercice anormal du pouvoir hiérarchique.
Par ailleurs, les mesures que M. B. reproche au syndicat intercommunal de Flaine, modifiant les tâches qu'il a à accomplir, ont pour origine d'une part, la fermeture de la piscine pour des raisons de sécurité, d'autre part, une réorganisation interne des services.
C'est ainsi qu'après le constat d'une fréquentation en baisse au cours de l'été 2007, le passage aux activités gratuites pour l'été 2008 a conduit à ce que les missions de M. B. soient recentrées pour les deux mois d'été sur l'organisation du tir à l'arc et du paint-ball, au détriment de l'animation des sentiers et d'autres activités sportives qui avaient sa préférence. Si M. B. se plaint d'avoir dû effectuer des tâches inintéressantes et pénibles, en particulier à compter de l'hiver 2009-2010 le déneigement du " *Big air bag* " et de sa piste, elles participent, comme l'ont relevé les premiers juges, de l'organisation des activités physiques et sportives et peuvent être confiées à un opérateur territorial des activités physiques et sportives, grade dont relevait l'intéressé. Il suit de là que les faits avancés trouvent leur justification dans des considérations d'intérêt du service, étrangères à tout harcèlement.

CAA de Lyon du 16 mars 2022 - N° 20LY00229

■ Ne pas être apprécié n'est pas un accident de service

Constitue un accident de service, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. **Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.**

En l'espèce, une réunion d'information destinée aux encadrants des pôles sociaux en animation fonctionnelle du département était prévue le 12 avril 2018 dans le cadre de la déclinaison de la réforme sociale. Il ressort en particulier de la déclaration d'accident de service établie par Mme E. que celle-ci avait interrogé par écrit le directeur général adjoint " *animation du territoire* " le 9 avril précédent sur le point de savoir si elle devait participer à cette réunion et que ce dernier lui avait indiqué, en réponse, qu'il devait faire le point avec la directrice générale des services et revenir vers elle.

Le matin du 11 avril 2018, Mme E. a relancé le directeur général adjoint sur la question de sa participation à la réunion du lendemain.

En fin de matinée, ce dernier a reçu Mme E. dans son bureau en entretien et lui a indiqué que la directrice générale ne voulait pas qu'elle y participe. Selon les mentions portées dans la déclaration d'accident de service, le directeur général adjoint lui aurait déclaré, pour justifier la décision, que sa présence irritait. Qu'interrogé par l'intéressée pour savoir qui sa présence irritait, le directeur général adjoint a alors indiqué, qu'il s'agissait de beaucoup de personnes au pôle solidarité notamment et que sa connaissance très précise des dossiers dérangeait.

Dans un rapport établi sur ces faits, le directeur général adjoint a reconnu avoir informé Mme E. qu'elle ne participerait pas à la réunion prévue le lendemain, soutenant pour sa part lui avoir déclaré qu'il n'irait pas jusqu'à dire que sa présence irritait mais qu'il avait constaté que leurs collègues n'avaient pas le même comportement lorsqu'elle était présente et que ceux-ci avaient une certaine gêne à exposer leurs idées, vraisemblablement compte tenu de son sens critique.

D'une part, même si Mme E. avait pris part à la conception de la réforme sociale départementale, en sa qualité de membre d'un groupe de travail constitué sur ce sujet, et avait déjà été invitée à des réunions sur la mise en œuvre de cette réforme en mars 2018 notamment, il ressort de la fiche de poste de l'intéressée que celle-ci avait en particulier des fonctions de conseil technique en matière de politiques sociales territorialisées et de développement territorial et assurait à ce titre un conseil et un appui technique auprès de la direction générale et des élus sur le volet social et territorial. **Au regard des fonctions exercées par l'intéressée, le fait pour son supérieur hiérarchique de l'informer, le 11 avril 2018, de sa non-participation à la réunion du 12 avril 2018 au motif que son absence à cette réunion paraissait préférable n'excédait pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique alors même que l'intéressée aurait participé habituellement à des rencontres de service concernant la mise en œuvre de la réforme sociale.**

D'autre part, si les précisions données à Mme E. par son supérieur hiérarchique sur les raisons pour lesquelles il lui paraissait préférable qu'elle ne prenne pas part à la réunion d'information du 12 avril 2018 ont pu être pénibles à entendre pour l'intéressée, dès lors qu'elles incluaient des remarques négatives sur la perception de son attitude par plusieurs interlocuteurs du pôle solidarité du département, qui la trouvaient trop critique, **ces propos n'ont pas revêtu un caractère agressif ou injurieux.**

Par conséquent, le comportement ou les propos du supérieur hiérarchique de Mme E., lors de l'entretien du 11 avril 2018 n'ont pas excédés un exercice normal du pouvoir hiérarchique. **Dans ces conditions, et alors que cet entretien a été la cause directe d'un choc psychologique et a éprouvé l'intéressée, il ne peut être regardé comme un accident de service.**

CAA de Nantes du 24 mars 2023 - N° 22NT00083

■ Acte illégal - Retrait

Par une décision du directeur du centre hospitalier de Carpentras du 12 janvier 2018, M. B, alors technicien supérieur hospitalier de 2ème classe classé au 6ème échelon de son grade, a été classé au 6ème échelon du grade de technicien supérieur de première classe à compter du 1er janvier 2018. Comme l'ont exactement relevé les premiers juges, M. B., qui a été inscrit au tableau d'avancement au grade de technicien supérieur hospitalier de 1ère classe en application du 2° du II de l'article 25 du décret du 27 juin 2011 portant statut particulier du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers, ne bénéficiait pas de l'ancienneté requise par le II de l'article 26 de ce même décret pour être reclassé au 6ème échelon de ce grade.
Toutefois, et alors qu'il est constant que l'intéressé a été effectivement rémunéré à l'indice correspondant au 6ème échelon du grade de technicien supérieur hospitalier de 1ère classe à partir du 1er janvier 2018, la circonstance invoquée par le centre hospitalier, tirée de ce que son directeur, induit en erreur par les mentions erronées de l'avis de la commission administrative paritaire du 27 novembre 2017, n'avait pas eu l'intention de reclasser M. B. à un échelon auquel il ne pouvait statutairement prétendre, n'est pas de nature à faire regarder le reclassement du requérant au 6ème échelon de son grade, prononcé par la décision du 12 janvier 2018, comme résultant à l'évidence d'une pure erreur matérielle privant cette décision de toute existence légale et lui ôtant tout caractère créateur de droits au profit de l'intéressé.
Il suit de là que le directeur du centre hospitalier de Carpentras ne pouvait, sans méconnaitre les dispositions de l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration, procéder au retrait de cette décision le 11 juillet 2018, soit plus de quatre mois après la date à laquelle elle a été prise.

CAA de Marseille du 31 mars 2022 - N° 20MA03843

Réponses ministérielles

■ Délégation en matière d'état civil pour les agents contractuels

Aux termes de l'article R. 2122-10 du code général des collectivités territoriales, le maire peut déléguer à un ou à plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, à l'exception de la célébration des mariages, qui ne peut être effectuée que par un élu. Les actes dressés dans le cadre des fonctions ainsi déléguées comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué. Le ou les fonctionnaires titulaires de la commune ayant reçu délégation du maire peuvent valablement délivrer toutes copies, et extraits, quelle que soit la nature des actes.
Il résulte de ces dispositions que seuls les agents publics titulaires peuvent exercer les fonctions d'officier d'état civil, par délégation du maire. Si les dispositions précitées écartent les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels des fonctions d'officier d'état civil par délégation, c'est en raison de la nature régalienne de celles-ci. Au regard des enjeux liés à cette mission exercée pour le compte de l'Etat, le Gouvernement n'envisage pas de modifier la réglementation en vigueur. Il portera en revanche une attention toute particulière aux difficultés de recrutement des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, initié en 2023, afin notamment de remédier à la perte d'attractivité de certains métiers de la fonction publique.

Réponse ministérielle Sénat du 30 mars 2023 – N°05212

■ Modulation du forfait mobilités durables par les employeurs territoriaux

En application de l'article L. 3261-1 du code du travail, les dispositions de l'article L. 3261-3-1 du même code relatives à la possibilité pour les employeurs de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec des modes de transport durables, sous la forme d'un « forfait mobilités durables » (FMD), sont également applicables aux agents territoriaux.
Pris en application des dispositions précitées, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié relatif au versement du FMD dans la fonction publique territoriale prévoit les conditions et modalités de sa mise en oeuvre. L'article 3 du décret du 9 décembre 2020 dispose que le montant du FMD et le nombre minimal de jours de déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail ouvrant droit au bénéfice de ce forfait applicables dans la fonction publique territoriale sont ceux fixés par l'arrêté du 9 mai 2020 modifié pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du FMD dans la fonction publique de l'État.
Conformément à l'engagement du ministre de la transformation et de la fonction publiques, le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 étend les moyens de transport ouvrant droit au FMD et prévoit que ce forfait puisse désormais être cumulé avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.
Un arrêté du 13 décembre 2022 a par ailleurs abaissé, pour les trois fonctions publiques, de 100 à 30 jours le nombre minimal de jours de déplacement requis pour bénéficier du FMD, défini différents montants selon le nombre de jours de déplacement effectué lorsque celui-ci se situe entre 30 et 99 jours et porté son montant de 200 à 300 euros lorsque ce nombre de jours est au moins égal à 100.
Le FMD n'est pas une composante du régime indemnitaire des agents territoriaux mais un dispositif de remboursement, sous conditions, des frais engagés par ces derniers pour effectuer les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le montant du FMD étant désormais différent selon le nombre de jours de déplacement effectué conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 mai 2020 modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022, il n'apparaît pas par suite être de nature à pouvoir être modulé sans rendre plus complexe la mise en oeuvre du FMD dont l'objet est d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables. Aussi, le Gouvernement n'envisage pas d'introduire la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de moduler le montant du FMD.

Réponse ministérielle Sénat du 30 mars 2023 – N°05477

■ Conseil médical - Aménagement du poste de travail d'un agent

En application de l'article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, le conseil médical départemental réuni en formation restreinte est consulté pour avis dans différentes hypothèses, en particulier celle relative à la réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé.
En outre, l'article 6-1 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que le médecin membre du conseil médical, chargé de l'instruction du dossier de l'agent, peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé. Dans cette hypothèse, le médecin agréé rend un avis motivé et peut assister au conseil médical sans prendre part au vote.
Enfin, conformément à l'article 2 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, les médecins agréés appelés à examiner, en application de ce décret, les fonctionnaires dont ils sont les médecins traitants sont tenus de se récuser.
Il résulte de l'ensemble des dispositions précitées du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 que la procédure de réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé relève de la seule compétence de la formation restreinte du conseil médical et, que le médecin traitant du fonctionnaire intéressé ne peut intervenir, ni en sa qualité de médecin traitant ni même en qualité de médecin agréé expert pour rendre un avis sur l'aptitude du fonctionnaire concerné.
Par ailleurs, lors de la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité pour raison de santé, si le conseil médical réuni en formation restreinte et le médecin du travail sont tous deux amenés à intervenir, en revanche leurs rôles sont distincts. **Alors que le premier est chargé de vérifier l'aptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, le second est compétent pour vérifier la compatibilité de son état de santé avec les conditions de travail liées à l'exercice de ses fonctions. En effet, conformément à l'article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, le médecin du travail, chargé de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent, exerce ses fonctions en complément de celles du médecin agréé compétent pour évaluer l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions.**
En outre, conformément à l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Ainsi, le médecin du travail ne peut en parallèle contrôler l'aptitude du fonctionnaire à exercer des fonctions à l'issue d'une disponibilité pour raison de santé, dont la compétence exclusive relève de la formation restreinte (composée de médecins agréés) du conseil médical.
Par conséquent, un fonctionnaire peut être reconnu apte par la formation restreinte du conseil médical à exercer ses fonctions, tout en bénéficiant d'un aménagement de son poste de travail, sur proposition du médecin du travail. Dans l'hypothèse où le poste de travail de l'agent ne peut faire l'objet d'un aménagement, l'article 1er du décret n° 85-1084 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit que lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade. **Dans ce cas, l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical. Cette affectation est prononcée sur proposition du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.**

Réponse ministérielle Sénat du 30 mars 2023 – N°04923

Revalorisation des ATSEM

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été actualisées en 2018, par décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Leur statut particulier précise désormais qu'ils appartiennent à la communauté éducative. Ils sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et peuvent participer à la mise en oeuvre des activités pédagogiques. Ces professionnels de la filière sociale n'ont pas bénéficié d'une intégration en catégorie B et des revalorisations salariales issues des accords dits du "Ségur de la santé" car, à la différence des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins, ils ne sont pas des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique.
En revanche, les ATSEM ont bénéficié le 1er juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, d'une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice et le 1er janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. Le décret du 1er mars 2018 a en outre permis d'améliorer leur déroulement de carrière : ils peuvent depuis accèder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agent de maîtrise par promotion interne, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, classé en catégorie B, par un concours interne dédié.
Par ailleurs, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manoeuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable au cadre d'emplois des ATSEM en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, pour valoriser les missions des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts.

Réponse ministérielle Sénat du 30 mars 2023 – N°05190

Regroupement des polices municipales dans les intercommunalités

La police municipale est une prérogative du maire. La loi ouvre cependant des possibilités de mutualisation et facilite la mise en place de polices intercommunales. Ainsi, en application de l'article L. 512-2 du Code de la sécurité intérieure, le président d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre peut recruter à son initiative ou à la demande de plusieurs communes membres un ou plusieurs agents de police municipale en vue de les mettre en tout ou partie à la disposition de l'ensemble des communes et d'assurer, le cas échéant, l'exécution des décisions qu'il prend au titre des pouvoirs de police qui lui ont été transférés en application de l'article L. 5211-9-2 du Code général des collectivités territoriales.
Le recrutement est autorisé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI à fiscalité propre et de deux tiers au moins des conseils municipaux des communes représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population totale de celles-ci.
En outre, l'article L. 512-1-2 du Code de la sécurité intérieure permet aux communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même EPCI à fiscalité propre, de créer un syndicat intercommunal, afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes. Cette possibilité a été introduite par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés.
Ces deux régimes de mutualisation intercommunale ne peuvent toutefois pas coexister au sein d'un même EPCI à fiscalité propre (cf. III de l'article L. 512-1-2 du Code de la sécurité intérieure).

Réponse ministérielle Sénat du 30 mars 2023 – N°04935

Cumul emploi retraite

Si l'accès à des postes publics en tant que fonctionnaire ou en tant que contractuel est soumis à certaines conditions, notamment de nationalité, de diplôme ou d'aptitude physique, **le fait d'être retraité du secteur privé n'est pas un facteur d'exclusion aux postes publics**.
Par ailleurs, les conditions d'âge pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été supprimées depuis le 1er novembre 2005, sauf pour le recrutement aux emplois classés dans la catégorie active, c'est-à-dire ceux qui présentent un risque particulier ou qui peuvent susciter des fatigues exceptionnelles.
En outre, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 favorise le cumul emploi retraite en ce qu'elle permet aux assurés en cumul emploi-retraite ayant liquidé leur retraite au taux plein, de se créer de nouveaux droits à retraite.

Réponse ministérielle Sénat du 27 avril 2023 – N°06083

Retraite anticipée pour carrière longue des fonctionnaires territoriaux

Dans la fonction publique territoriale, l'accès à une retraite anticipée au titre de la carrière longue est subordonné à deux conditions cumulatives :
- une condition d'âge de début d'activité et,
- une condition de durée d'assurance cotisée.

Cette durée d'assurances cotisée regroupe deux catégories :
- les trimestres ayant donné lieu à cotisations à la charge du fonctionnaire et,
- les trimestres réputés cotisés.

Pour la maternité, le régime des trimestres réputés cotisés est commun aux trois versants de la fonction publique et au régime général de vieillesse. Cet alignement des règles entre les régimes est nécessaire à la lisibilité du système et facilite également le maintien des droits dans le cadre de mobilités professionnelles.
Si les majorations de durée d'assurance au titre de la maternité ne sont pas prises en compte pour l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrières longue, les congés maternité sont bien inclus dans les trimestres réputés cotisés.
De plus, pour les régimes de la fonction publique comme au régime général, la réforme des retraites promulguée en 2023 élargit l'accès au dispositif de départ pour carrière longue pour les parents en ajoutant parmi les trimestres réputés cotisés les trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer. Cette disposition permet de poursuivre l'objectif de continuité dans la constitution des droits à la retraite pour les personnes cessant ou réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant malade ou en situation de handicap.

Réponse ministérielle Sénat du 27 avril 2023 – N°04861