

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

MAI 2023

SOMMAIRE

Texte officiel

- Factures transmises par voie électronique

Pages

2

Jurisprudence

- Suspension d'un agent pour des raisons sanitaires
- Agent placé en disponibilité – Remise du matériel informatique
- Rupture conventionnelle
- Etat préexistant - Qualification d'accident de service
- Lieu de travail – Relations sexuelles
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Enquête administrative – Comptes rendus d'audition
- Abandon de poste - Mise en demeure par un avocat
- Transfert d'activité - Intégrer les primes à échéance régulière
- Refus de titularisation - Immaturité de l'agent

3
3
4
5
6
6
7
7
8
9

Réponses ministérielles

- Retraite des policiers municipaux
- Formation des futurs policiers municipaux issus des forces de police
- Conditions de détachement vers la police municipale
- Réforme de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires
- Cumul emploi-retraite pour les retraités issus de la fonction publique

10
10
11
12
13

Textes officiels ■ Décret n° 2023-377 du 16 mai 2023 relatif aux factures transmises par voie électronique et sécurisées au moyen d'une signature ou d'un cachet électronique qualifié

Suite à la modification de l'[article 289 du code général des impôts](#) par l'[article 26 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022](#) de finances rectificative pour 2022, le décret renforce les caractéristiques de la signature électronique, en formalisant notamment les exigences relatives à la délivrance de certificats de signatures électroniques qualifiées, ainsi que la sécurité des dispositifs permettant de créer ces signatures électroniques qualifiées. Il tire également les conséquences au niveau réglementaire des modifications opérées au même article 289 par l'[article 62 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022](#) de finances pour 2023, qui a introduit dans le droit interne français la solution technique du cachet électronique comme méthode de sécurisation des factures électroniques.

[JO du 18 mai 2023 – N° 115](#)

Jurisprudence**■ Suspension d'un agent pour des raisons sanitaires**

L'autorité hiérarchique ne tient d'aucun principe général du droit ni d'aucune autre disposition le pouvoir de suspendre provisoirement de ses fonctions un agent pour motif sanitaire, dans l'attente de son placement d'office en congé de maladie.

En l'espèce le directeur régional Auvergne-Rhône-Alpes de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) avait suspendu provisoirement Mme A. de ses fonctions pour raisons de santé pris afin de la soustraire à des conditions de travail que son état psychique ne lui permettait pas de supporter et ce, dans l'attente de son placement en congé de maladie d'office.

[CAA de Lyon du 07 avril 2022- N° 20LY02525](#)

■ Agent placé en disponibilité – Remise du matériel informatique

Les fonctionnaires et agents des collectivités et établissements publics ne sont pas en principe pécuniairement responsables envers ceux-ci des conséquences dommageables de leurs fautes de service. Il n'en va autrement que dans les cas prévus par une disposition législative expresse ainsi que dans l'hypothèse où le préjudice causé par les intéressés à la personne publique dont ils relèvent est imputable à des fautes personnelles détachables de l'exercice de leurs fonctions. Il appartient au juge administratif de déterminer le montant du préjudice dont la réparation peut être demandée au fonctionnaire auteur des dommages.

En l'espèce, par un avis des sommes à payer émis le 23 septembre 2019, la commune a mis à la charge de Mme J., fonctionnaire territoriale, la somme totale de 1 428,74 euros faute pour celle-ci d'avoir restitué à la commune une tablette et un téléphone portable après avoir été placée en disponibilité pour raisons familiales à compter du 1^{er} septembre 2018 et jusqu'au 31 août 2019.

Mme J. a d'abord indiqué dans un courrier du 5 octobre 2018, en réponse à la mise en demeure de restituer le matériel qui lui avait été adressée le 28 septembre précédent, ne pas le restituer au motif qu'il était hors d'usage. Ce refus de restituer un matériel appartenant à la commune constitue une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions exercées au sein de la commune. Mme J. a ensuite indiqué, dans un mail adressé à un agent de la commune le 29 octobre 2018 qui lui demandait de restituer le matériel hors d'usage, qu'elle a jeté le téléphone à la déchèterie et a égaré la tablette lors de son déménagement.

Le récit de Mme J. qui se limite à des affirmations et varie dans le temps au gré des demandes de la commune, ne permet pas de tenir pour établis ni le dépôt du téléphone en déchèterie, qui au demeurant constituerait une faute personnelle détachable du service, ni la perte de la tablette lors d'un déménagement. La commune a donc légalement pu émettre un titre de recettes en vue de réclamer à Mme J. une somme correspondant au préjudice financier que la collectivité a subi à raison de la perte du matériel en cause.

Cependant, compte tenu des amortissements effectués sur le matériel non restitué, le préjudice financier subi par la commune à raison de la non-restitution de ce matériel par Mme J., peut être évalué à 559 € pour la tablette et 153 € pour le téléphone portable, soit la somme totale de 712 €.

Il y a donc lieu d'annuler l'avis des sommes à payer en tant qu'il excède ce montant et de décharger Mme J. de l'obligation de payer la somme de 716,74 € (1 428,74 € - 712 €).

[TA de Rennes du 24 février 2023 - N° 1905917](#)

■ Rupture conventionnelle

Aux termes de l'article 2 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, la procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4 ° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret précité et le respect des obligations déontologiques prévues par le Code général de la fonction publique et l'article 432-13 du code pénal.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

En l'espèce, Mme B. fait état de ce que la décision attaquée ne comporterait aucun argument, ni aucune explication, quant au rejet de sa demande de rupture conventionnelle. **Toutefois, dès lors que la rupture conventionnelle prévue par les dispositions précitées ne constitue pas un droit pour les fonctionnaires qui en remplissent les conditions, et qu'aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit ne l'impose, la décision rejetant la demande de rupture conventionnelle présentée par Mme B. n'avait pas à être motivée.**

L'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à la demande régulièrement formée par le fonctionnaire qui envisage une rupture conventionnelle sans avoir préalablement organisé l'entretien qu'elles prévoient, cet entretien devant porter sur le principe même d'une telle rupture conventionnelle qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées.

En revanche, il ne résulte pas de la réglementation que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, envisagé en cas de conclusion de la convention, doit être envisagé dès le premier entretien ni que ce montant devrait être impérativement envisagé dans l'hypothèse d'un refus de l'administration sur le principe même de la rupture conventionnelle.

Enfin, dès lors que Mme B. a bénéficié de l'entretien préalable prévu à l'article 2 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique le 13 février 2020 et que l'administration y a opposé un refus de principe, **le non-respect de la formalité relative au montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle durant l'entretien n'a pas été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision et n'a pas privé la requérante d'une garantie.**

TA de Nîmes du 21 avril 2023 - N° 2100407

■ Etat préexistant - Qualification d'accident de service

Lorsque la maladie d'un fonctionnaire provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il 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. **Le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.**

En l'espèce, pour refuser de prendre en charge, au titre de l'accident de service dont M. F. a été victime le 1^{er} octobre 2013, les soins et arrêts lui ayant été prescrits après le 8 octobre 2013, le maire de Clichy-la Garenne a suivi les deux avis successivement émis par la commission de réforme les 10 mars 2014 et 24 juillet 2016, selon lesquels les arrêts et soins ultérieurement prescrits à l'intéressé auraient relevé de son *"état antérieur qui évolue pour son propre compte"*.

Toutefois, s'il ressort de plusieurs pièces du dossier et, notamment, des certificats médicaux respectivement dressés par les docteurs A. et T. les 30 octobre et 18 novembre 2013, ainsi que du rapport d'expertise établi par le docteur E. le 16 janvier 2014, que M. F. s'est vu diagnostiquer une *"rupture complète ancienne de la totalité du ligament scapho-lunaire"* au poignet gauche, l'antériorité de cette lésion, par rapport à l'accident de service du 1^{er} octobre 2013, se trouve remise en cause, voire contredite, par d'autres documents médicaux versés aux débats, en particulier le rapport d'expertise réalisé par le docteur B. le 3 mars 2014, le second certificat dressé par le docteur A. le 7 mai 2014 et le dernier rapport d'expertise établi, à la demande de la commune, par le docteur C. le 30 janvier 2017.

En tout état de cause, même à admettre la préexistence à l'accident de service de la lésion ainsi constatée au poignet gauche de M. F. et le fait qu'elle n'aurait pas été imputable au service, il est constant que l'état antérieur de l'intéressé, jusqu'à l'accident de service dont il a été victime le 1^{er} octobre 2013, ne l'avait jamais mis dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et il ne résulte pas de l'instruction que l'évolution propre de cet état aurait suffi à mettre l'intéressé dans l'incapacité d'exercer ses fonctions.

Dans ces conditions, l'impossibilité pour M. F. d'exercer celles-ci, après le 8 octobre 2013, doit être regardée comme étant en lien direct avec cet accident de service, sans qu'y fasse obstacle la circonstance qu'ait pu également y concourir l'état antérieur de son poignet gauche.

En refusant, par l'arrêté contesté du 10 novembre 2017, le bénéfice du régime des accidents de service à M. F. au-delà du 8 octobre 2013, le maire de Clichy-la Garenne a fait une inexacte application des dispositions réglementaires et législatives.

[CAA de Versailles du 07 avril 2023- N° 20VE02277](#)

■ Lieu de travail – Relations sexuelles

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur dignité. Par ailleurs, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire.

En l'espèce, M. A. a eu des relations sexuelles sur son lieu de travail, dans sa chambre de garde et au standard pendant ses heures de travail avec une agente d'un prestataire de service d'entretien.

pour sanctionner M. A., le président du SDIS de la Moselle a notamment retenu qu'il avait porté atteinte à l'image du corps départemental des sapeurs-pompiers de la Moselle, ainsi qu'à celle du SDIS de la Moselle, que ses actes sont manifestement contraires aux valeurs de la fonction publique, notamment à la dignité qui s'attache à son statut de sapeur-pompier professionnel et qu'ils sont contraires à la politique de féminisation des effectifs menée par le SDIS de la Moselle.

Les faits commis constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire pour manquement aux obligations de dignité, d'honneur et de probité et également pour atteinte à l'image de la collectivité.

Eu égard à la gravité des faits commis, le président du SDIS de la Moselle n'a pas, en prononçant la sanction disciplinaire de rétrogradation, pris à l'encontre de M. A. une sanction disproportionnée, alors même que l'intéressé n'a pas fait l'objet d'une précédente sanction disciplinaire, et que le conseil de discipline a émis un avis en faveur d'une exclusion temporaire de fonctions de quinze jours, dont 5 jours avec sursis.

TA de Strasbourg du 09 mai 2023 - N° 2103381

■ Licenciement pour insuffisance professionnelle

Aux termes de l'article L. 553-2 du code général de la fonction publique, le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

Si en matière disciplinaire, il existe une échelle de sanctions entre lesquelles l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire peut choisir, en revanche, en cas d'insuffisance professionnelle, la seule mesure qui peut intervenir est l'éviction de l'intéressé.

Dans ces conditions, à défaut de réunir l'accord d'une majorité des membres présents sur la proposition de licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle, le conseil de discipline doit être regardé comme ayant été consulté et comme ne s'étant pas prononcé en faveur de la proposition de licenciement qui lui est soumise. Un tel avis ne fait toutefois pas obstacle à ce que l'autorité administrative puisse décider de licencier l'intéressé.

En l'espèce, lors de sa séance du 7 avril 2022, quatre membres présents ont voté en faveur de la proposition de licenciement pour insuffisance professionnelle, tandis que les quatre autres membres présents se sont abstenus. Dans ces conditions, en l'absence de majorité des membres présents s'étant exprimés pour la mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle, le conseil de discipline doit être regardé comme ayant rendu un avis ne se prononçant pas en faveur de cette mesure.

Conseil d'Etat du 03 mai 2023 - N° 466103

■ Enquête administrative – Comptes rendus d'audition

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, 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 en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de parties de ce rapport ou de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné. **Dans ce cas, l'administration doit informer l'agent public, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur, de telle sorte qu'il puisse se défendre utilement.**

En l'espèce, M. B. a été effectivement destinataire, préalablement à la décision attaquée, qui constitue une mesure prise en considération de la personne, du rapport final de l'enquête administrative conduite par deux inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche au sein de la direction des services départementaux de l'éducation nationale des Deux-Sèvres et portant notamment sur son comportement. Toutefois, ce rapport lui a été transmis dans une version dans laquelle, d'une part, plusieurs parties avaient été intégralement occultées, y compris s'agissant de leur intitulé, et remplacées par les mentions " *partie non communicable (article L. 311-6 CRPA)* ", d'autre part, les parties non totalement occultées comportaient certaines mentions dissimulées selon le même procédé. En outre, il ressort des pièces du dossier que malgré une demande en ce sens, M. B. n'a eu communication que de certains des quarante-quatre comptes rendus d'audition annexés au rapport.

Dans ces conditions, et alors qu'il n'est pas allégué que cette communication parcellaire avait pour objet de protéger les personnes qui avaient témoigné sur la situation en cause, M. B. est fondé à soutenir qu'il n'a pas reçu communication de l'ensemble des pièces qu'il était en droit d'obtenir en vertu de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, afin de préparer utilement sa défense.

[Conseil d'Etat du 28 avril 2023 - N° 443749](#)

■ Abandon de poste - Mise en demeure par un avocat

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 court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Par ailleurs, l'obligation pour l'administration, dans la mise en demeure qu'elle doit préalablement adresser à l'agent, de lui impartir un délai approprié pour reprendre son poste ou rejoindre son service, constitue une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste.

En l'espèce, la mesure de radiation des cadres contestée a été précédée d'une première mise en demeure adressée le 10 septembre 2019 par le président de l'EPHAD de La Croix d'Hervault à Mme A., réceptionnée par celle-ci le 11 septembre 2019, lui demandant de reprendre ses fonctions dans un délai de sept jours à compter de la réception du courrier sous peine d'une radiation pour abandon de poste " *sans respect des droits tirés de [son] statut* ", suivie d'une **seconde mise en demeure adressée par un courriel du 17 septembre 2019 du conseil de l'employeur de Mme A. au conseil de cette dernière auquel il était indiqué que sa cliente devait reprendre ses fonctions avant le 23 septembre 2019 sous peine de faire l'objet d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.** En l'absence de mise en demeure, notifiée à Mme A., enjoignant à l'intéressée, préalablement à sa radiation des cadres pour abandon de poste, de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié fixé par l'administration et l'informant du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable, la mesure de radiation des cadres pour abandon de poste n'a pas été régulièrement prononcée en dépit de l'édition de deux mises en demeure successives.

[CAA de Bordeaux du 07 avril 2022 - N° 21BX00634](#)

■ Transfert d'activité - Intégrer les primes à échéance régulière

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés 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 salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En écartant, en l'absence même de toute disposition législative ou réglementaire contraire, la reprise des clauses du contrat dont le salarié transféré était titulaire relatives à la rémunération, lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux " *conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique* ", **le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique concernée à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.**

En revanche, ces dispositions font obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, 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 agents 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 juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

En l'espèce, en jugeant qu'en égard à leur nature de primes accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, les montants de l'indemnité d'exercice de missions des préfetures et de l'indemnité d'administration et de technicité, perçues par l'intéressée à compter de son recrutement par le centre communal d'action sociale de la commune d'Hyères, devaient être intégrés dans la rémunération résultant du nouveau contrat de droit public et en en déduisant que Mme A. devait être regardée comme recevant une rémunération brute d'un montant équivalent à celle qu'elle percevait antérieurement dans son emploi privé, la cour administrative d'appel de Marseille, qui a porté une appréciation souveraine sur les stipulations contractuelles en débat sans les dénaturer, n'a pas commis d'erreur de droit.

Conseil d'Etat du 01 juillet 2022 - N° 444792

■ Refus de titularisation - Immaturité de l'agent

Pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce, M. B. soutient que le refus de titularisation dont il a fait l'objet repose sur des faits matériellement inexacts, aucune poursuite pénale n'ayant été engagée à son encontre à la suite d'un différend d'ordre privé survenu avec un autre agent, ses qualités professionnelles étant au contraire établies par les nombreuses attestations qu'il produit ainsi que par les appréciations de ses autres employeurs.

Toutefois, si le bilan à trois mois de stage de M. B. faisait état des qualités professionnelles de l'intéressé, le bilan ultérieur réalisé à six mois indiquait en revanche que " *les aspects ayant trait à sa posture professionnelle devaient être travaillés car incompatible avec le fonctionnement d'une équipe (discrétion, réserve, distance ...)* ", l'acquisition de ces compétences étant nécessaire pour envisager sa titularisation.

En outre, un rapport du responsable du centre nautique du 11 juin 2019 relève que M. B. adoptait régulièrement des comportements inadaptés vis-à-vis des autres agents ou des usagers, **son immaturité continuelle et puérile favorisant un climat délétère et témoignant de son incapacité à s'intégrer dans une équipe de travail**. Ces faits sont confirmés par un autre rapport du responsable du pôle sportif de la commune du 19 juin 2019, ainsi que par un courriel du responsable du centre nautique du 4 septembre 2019 qui déplore l'absence de discrétion professionnelle de l'intéressé au cours de la période estivale, celle-ci ayant entraîné une ambiance de travail malsaine. **Plus généralement, l'avis de la commission administrative paritaire du 26 septembre 2019 relève son absence de posture professionnelle et mature malgré les nombreux recadrages effectués par sa hiérarchie.**

Par conséquent, les tensions suscitées par le comportement de M. B., son absence de posture professionnelle et mature et ses difficultés à s'intégrer dans une équipe de travail telles que précédemment décrites, sont de nature à caractériser son insuffisance professionnelle et ne traduisent, en l'espèce, aucune erreur manifeste dans l'appréciation de cette dernière.

[CAA de Versailles du 13 octobre 2022 - N° 20VE03186](#)

Réponses
ministérielles

■ Retraite des policiers municipaux

Dans la fonction publique territoriale, il résulte d'une lecture combinée des dispositions de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et du I de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, qu'un arrêté interministériel détermine les emplois classés dans la catégorie active car présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Dans ce cadre, la liquidation de la pension peut intervenir de manière anticipée, à 57 ans, sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.

L'arrêté du 12 novembre 1969, pris en application du 1° du III de l'article 25 du décret du 26 décembre 2003 précité, dispose, notamment, que les emplois de gardiens brigadiers et brigadiers sont classés en catégorie active. Les fonctionnaires occupant ces emplois, peuvent ainsi bénéficier, d'ores et déjà et en raison des missions spécifiques qu'ils exercent, d'un âge d'ouverture des droits à la retraite anticipé, fixé à 57 ans, sous réserve de satisfaire à la condition de durée des services exigés.

Le projet de loi instituant un système universel de retraite, dans sa version adoptée le 3 mars 2020 en première lecture par l'Assemblée nationale, prévoyait, d'une part, une mise en extinction progressive du dispositif de catégorie active et, d'autre part, une intégration progressive du régime indemnitaire des fonctionnaires dans le calcul du montant de leur pension.

Conformément aux orientations générales définies dans le cadre des travaux portant sur la réforme du système français d'assurance vieillesse et des concertations en cours avec les partenaires sociaux, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier le dispositif de catégorie active dans la fonction publique. Les modalités de calcul du montant des pensions servies aux fonctionnaires ne seraient également pas modifiées. Le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les policiers municipaux, est d'ores et déjà pris en compte en partie au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut, depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. La question de l'intégration du régime indemnitaire des policiers municipaux au titre du régime de retraite géré par la CNRACL ne pourrait en tout état de cause être examinée que dans le cadre d'une réflexion globale visant l'ensemble de la fonction publique.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 09 mai 2023 – N°2377](#)

■ Formation des futurs policiers municipaux issus des forces de police

L'article 60 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a inscrit dans le code de la sécurité intérieure le principe selon lequel les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure des formations initiales réduites de moitié pour tout fonctionnaire détaché ou intégré dans un des cadres d'emplois de la police municipale précédemment agent de la police nationale ou de la gendarmerie nationale.

Ainsi, pour les agents de catégorie C, la durée de formation est réduite de 6 mois à 3 mois tandis que ceux des catégories A et B (respectivement détachés ou intégrés dans les cadres d'emplois des directeurs de police municipale et des chefs de service de police municipale) voient la leur passer de 9 mois à 4 mois.

Dans la mesure où les prérogatives et missions des policiers municipaux ne sont pas identiques à celles des gendarmes et policiers nationaux, une durée minimale de formation d'adaptation est nécessaire.

Le Gouvernement considère que le dispositif mis en œuvre en application de la loi de 2019 est équilibré et tient compte du double impératif de formation et de valorisation des expériences professionnelles antérieures.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 09 mai 2023 – N°4751](#)

■ Conditions de détachement vers la police municipale

L'assermentation, prévue par article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, est une prestation de serment qui constitue un engagement solennel pour l'agent de police municipale, de respecter les règles déontologiques inhérentes à ses missions. Il ne s'agit pas d'une condition nécessaire à la nomination d'un agent de police municipale, mais un préalable obligatoire pour exercer ses fonctions. Sans assermentation, les actes accomplis par cet agent ne sont donc pas valables.

En application de l'article R. 212-2 du Code de l'organisation judiciaire, la prestation de serment est reçue à l'audience d'une des chambres du tribunal judiciaire, l'agent prêtant serment devant le président.

L'assermentation des militaires de la gendarmerie est régie par le décret n° 2013-874 du 27 septembre 2013 relatif à la prestation de serment des militaires de la gendarmerie nationale. Elle constitue un engagement solennel de respecter des règles déontologiques en lien avec les missions exercées. La formule du serment est commune aux officiers et sous-officiers de gendarmerie et particulière pour les gendarmes adjoints volontaires et les réservistes opérationnels.

Dès lors que des militaires de la gendarmerie sont détachés dans un des cadres d'emploi de la police municipale, il est tout à fait cohérent qu'ils prêtent à nouveau serment dans la mesure où les prérogatives et missions exercées diffèrent de celles dévolues à leur statut d'origine. Cette assermentation leur permettra de conférer aux actes accomplis une force probante. Cette formalité est exigée pour les membres des corps de la police ou de la gendarmerie nationales détachés dans le cadre d'emploi des agents de police municipale, dès lors que les règles déontologiques propres à la police municipale, fixées par les articles R. 515-1 à R. 515-6 du Code de la sécurité intérieure ainsi que leurs missions, sont différentes.

Par ailleurs, l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention prévoit que les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans le cadre d'emploi d'agents de police municipale bénéficient d'une formation préalable à l'armement réduite. Ces agents suivent une formation de 12 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux revolvers, de 6 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux armes de poing chambrées, de 12 heures au lieu de 30 heures pour le module relatif aux matraques de type bâton de défense ou tonfa et de 6 heures au lieu de 18 heures pour le module relatif aux pistolets à impulsion électrique.

L'expérience et les savoir-faire acquis par les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale sont donc bien pris en compte en l'état actuel de la réglementation.

S'agissant des conditions d'armement des gendarmes et policiers détachés dans un cadre d'emplois de la police municipale, la réglementation a récemment évolué pour tenir compte de l'expérience et savoir faire acquis. La formation préalable à l'armement de ces agents a ainsi été adaptée.

La détention et le port d'une arme de service revêtant une sensibilité particulière, au regard notamment des conséquences qu'ils impliquent tant vis-à-vis de l'agent que de l'employeur en cas d'usage inapproprié d'une arme, il ne paraît pas judicieux de réduire davantage la formation de ces agents.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 09 mai 2023 – N°4062](#)

■ Réforme de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit un nouveau cadre afin de favoriser et d'améliorer la couverture sociale complémentaire des agents de la fonction publique. Elle prévoit également le recours à la négociation collective dans un esprit de dialogue et de responsabilité de l'ensemble des parties.

Prenant appui sur ce nouveau cadre, les employeurs publics des trois versants se sont saisis de cet objet de négociation collective.

Dans la fonction publique de l'Etat, au terme d'une négociation inédite, l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat a été signé unanimement le 26 janvier 2022 entre l'Etat et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la fonction publique de l'Etat. Il permet de définir le régime de protection sociale complémentaire « santé ». Il facilite l'accès des agents aux soins, en leur assurant une couverture sociale complémentaire de qualité à un coût maîtrisé.

A cet effet, il instaure un socle de garanties interministériel en santé identiques pour tous, une couverture large et solidaire des bénéficiaires actifs et retraités ainsi que de leurs familles et, le cas échéant, des veufs et orphelins. Ce nouveau régime succédera au dispositif de participation au financement de la protection sociale complémentaire dit de « référencement ». La conclusion de cet accord interministériel transposé par décret et arrêté en avril 2022 constitue une avancée majeure pour le secteur public. Sur le fondement de ce nouveau cadre, des négociations ministérielles vont s'engager pour décliner l'accord secteur ministériel par secteur ministériel. En outre, un accord de méthode relatif à la négociation « prévoyance » a été signé le 4 avril 2022. La négociation interministérielle a débuté en juin 2022. Cette négociation porte sur l'ensemble des risques dits de « prévoyance » (incapacité de travail, inaptitude, invalidité et décès). Son objectif est d'améliorer la protection des agents tout en favorisant le retour à l'emploi. L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord prévoyance dans les prochains mois.

Des processus de négociation ont également été engagés dans les deux autres versants de la fonction publique.

Pour la fonction publique territoriale, l'ordonnance du 17 février 2021 précitée prévoit la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé à partir du 1^{er} janvier 2026, et prévoyance, à partir du 1^{er} janvier 2025. Les négociations entre les partenaires sociaux ont débuté courant avril 2022 et un accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale a été signé le 12 juillet 2022. Ce dernier précise les axes du calendrier de la négociation de l'accord national à venir.

Pour la fonction publique hospitalière, comme prévu par l'ordonnance du 17 février 2021, la réforme de la protection sociale complémentaire entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Les négociations sur le contenu d'un futur accord sur la complémentaire santé devraient débuter dans les toutes prochaines semaines, avant l'engagement de discussions sur la couverture des risques de prévoyance.

[Réponse ministérielle Sénat du 11 mai 2023 – N°03336](#)

■ Cumul emploi-retraite pour les retraités issus de la fonction publique

Dans le cadre du cumul emploi-retraite, il est possible pour le fonctionnaire retraité de cumuler intégralement sa pension de retraite et son revenu d'activité, sous réserve de respecter les conditions fixées par les articles L. 85 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite. Ces conditions sont les suivantes :

- avoir liquidé les pensions de vieillesse de droit direct auprès de la totalité des régimes dont le retraité relève,
- avoir atteint l'âge d'ouverture des droits et,
- bénéficier du taux plein.

Si l'ensemble de ces conditions n'est pas respecté, il est toujours possible de cumuler intégralement son revenu d'activité et sa pension de retraite si le retraité bénéficie d'une pension d'invalidité ou exerce des activités particulières (activité indépendante, activités artistiques, participation à des activités juridictionnelles ou assimilées etc.).

Dans le cas où le retraité ne remplit pas ces conditions, le montant brut des revenus d'activité perçus ne peut excéder, par année civile, le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée, auquel s'ajoute un montant forfaitaire égal à la moitié du minimum garanti. Si un excédent est constaté, il est déduit de la pension pendant toute la période d'activité. Si l'excédent est supérieur à ce plafond, la pension est alors suspendue.

Ce plafonnement du cumul de la pension et des revenus d'activité n'est pas spécifique à la fonction publique. Ainsi dans le régime général, le code de la sécurité sociale prévoit également un écrêtement, sur la base d'un plafond équivalent soit à 160 % du salaire minimum de croissance, soit à la moyenne des 3 derniers salaires perçus. Cet écrêtement est applicable dans les cas où les mêmes conditions que celles requises pour les fonctionnaires ne sont pas remplies (liquidation des pensions de droit direct auprès de tous les régimes dont relève l'assuré, atteinte de l'âge d'ouverture des droits et bénéfice du taux plein). De plus, la possibilité de cumul intégral pour certaines activités prévue pour les fonctionnaires retraités n'existe pas pour les retraités du régime général. Par conséquent, il n'existe pas de différences structurantes en défaveur des retraités fonctionnaires dans le cadre du dispositif de cumul emploi-retraite.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 30 mai 2023 – N°3992](#)