

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

RETRAITES : LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS VA AUGMENTER

Selon toute vraisemblance, le projet de réforme sur les retraites concernera aussi les employeurs, dont la contribution devrait augmenter.

Le rapport sur « les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites » relève en effet une dégradation financière de la CNRACL, en dépit de la réforme. Le gouvernement estime donc nécessaire d'en améliorer le solde par une augmentation de la contribution des employeurs locaux et hospitaliers d'1 point en 2024, soit un apport financier de 600 millions d'euros jusqu'en 2028, puis de 700 millions d'euros, dont 460 millions pour la fonction publique territoriale.

Dès mars 2022, Richard Tourisseau, nouveau président de la CNRACL, rappelait le déficit structurel de la caisse depuis 2020, les cotisations ne permettant plus de couvrir entièrement les pensions versées. Le déficit de 192 millions d'euros est en effet appelé à augmenter, le ratio cotisants (2,2 millions d'agents dont 1,4 million de territoriaux)/pensionnés (4 millions de personnes) étant de 1,54, sans doute meilleur que celui de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) à 1,40, mais en dégradation avec l'augmentation croissante des départs à la retraite. Les capacités d'ajustement de la caisse restent limitées par le jeu, notamment, de la « compensation démographique », qui fait peser sur les 3 principaux régimes de base, la CNAV, le service des retraites de l'État et la CNRACL, une contribution au financement des autres régimes, indépendamment de leur situation déficitaire. Cette contribution s'élevait en 2020 à 5,3 milliards d'euros, dont 1,25 milliard pour la CNRACL. Au total, le déficit cumulé pourrait passer de 1,5 milliard d'euros en 2022 à 3,4 milliards en 2025.

Le conseil d'administration de la caisse a envisagé d'abaisser le seuil d'affiliation des agents de 28 à 17h30 hebdomadaires. Mais l'État a choisi de le fixer par décret, le maintenant à 28 heures. Des pistes novatrices pourraient supprimer tout seuil d'affiliation ou intégrer les contractuels en CDI, aujourd'hui rattachés à la CNAV et à l'IRCANTEC. À défaut, une hausse de 20 % de la contribution employeur serait nécessaire, soit un taux 36,47 % contre 30,65 % aujourd'hui.

Sources Maire info et Localtis.

31 JANVIER 2023

N° 1798

OUTILS NUMÉRIQUES

L'évaluation des outils numériques fournis par l'employeurp 3

BONIFICATION INDICIAIRE

L'agent en CITIS ne conserve pas sa bonification indiciairep 4

MANAGEMENT

Le suivi de l'entretien professionnelp 5

DISCIPLINE

Les fonctionnaires doivent travailler avec probitép 6

PROTECTION FONCTIONNELLE

Des malversations répétées dans les marchés publics justifient un refus de protectionp 7

HARCÈLEMENT

Des relations professionnelles difficiles ne sont pas du harcèlementp 8

AVANTAGES EN NATURE

L'évaluation 2023 des avantages en nature accordés par les employeursp 9,10



L'aide de l'État à l'apprentissage devrait prendre fin en 2025

Comme annoncé à la fin de l'année dernière par Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, l'État ne garantit son financement de 15 millions d'euros par an pour l'apprentissage que jusqu'en 2025.

Rappelons que lors des engagements pris un an plus tôt, il avait été acté que les 80 millions d'euros par an que coûte la formation des apprentis dans la territoriale seraient financés de façon quadripartite : 40 millions d'euros par les employeurs eux-mêmes, à travers une nouvelle cotisation de 0,1 % de la masse salariale ; 30 millions d'euros par l'État et France compétences (15 millions chacun) ; et pour le CNFPT, les 10 millions d'euros restants.

Si donc on sait aujourd'hui que l'aide de l'État ne sera pas pérenne, on ne sait pas encore si le financement de France compétences sera maintenu. À suivre...

FORMATION

Un MOOC pour mieux communiquer

Il est indispensable pour tout manager de bien communiquer. Comment, en effet, partager la vision et la stratégie de sa collectivité si l'on est incapable d'échanger avec ses collaborateurs ? Et comment donner du sens si communiquer se limite à une liste d'instructions ?

Le CNFPT organise un MOOC de 6 séances qui apportera les connaissances et compétences indispensables pour maîtriser les fondations d'une stratégie de communication adaptée aux collectivités, en s'appuyant sur leurs missions spécifiques (accomplissement au plus près des citoyens de la mission de service public). Il permettra également de réfléchir sur les enjeux stratégiques d'une communication axée autour du triangle élu/agents/citoyens.

Inscriptions jusqu'au 28 mars 2023 sur le site internet du CNFPT : <https://cnfpt.fr>

DÉVELOPPER LE MENTORAT POUR ACCÉDER AUX PLUS HAUTES FONCTIONS DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE

■ Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, souhaite que toute personne, peu importe ses origines, son milieu social, puisse accéder, par le biais du mentorat, aux plus hautes fonctions dans la sphère publique, sur la seule base de ses compétences.

Le mentorat ne concerne actuellement que 2 500 agents de la fonction publique de l'État qui transmettent leur savoir et leurs compétences à raison de deux heures par mois à un jeune. Cette possibilité est encore "trop peu connue, trop peu valorisée aussi", a déploré Stanislas Guerini. Or, "c'est une démarche gagnant-gagnant", a-t-il poursuivi. "C'est un enrichissement évidemment pour le mentoré. Mais c'est évidemment aussi un enrichissement pour le mentor." Il y voit "un outil concret pour renforcer l'efficacité de l'action publique" et pour favoriser "l'accès de la fonction publique aux publics issus de la diversité".

Le ministère précise que pour l'heure sont ciblés des publics jeunes qui ne sont pas encore dans la fonction publique et qui s'interrogent sur leur orientation. À terme, cela pourrait aussi concerner des fonctionnaires juste après leur prise de fonction et des personnes en poste mais qui souhaitent se réorienter.

Le mentorat est également une clé en termes d'attractivité, d'efficacité, de fidélisation et de valorisation de la diversité dans la fonction publique.

Le Ministère encourage chaque employeur public à lancer une démarche de mentorat dans son administration, son hôpital, sa collectivité, en s'appuyant notamment sur le guide pratique* élaboré par l'association « La cordée » et le collectif « Mentorat ». Il est en outre suggéré, dans une démarche de mentorat, de valoriser l'engagement des agents publics lors de l'évaluation annuelle par exemple. Par ailleurs, lorsque cela est possible, les employeurs publics sont encouragés à mettre à disposition des conditions matérielles facilitantes, par exemple en proposant des locaux pour que le mentoré et le mentor puissent s'y rencontrer.

*Guide pour développer le mentorat dans la fonction publique : www.transformation.gouv.fr/ministre/actualite

RÉMUNÉRATION

FIN DE LA DOUBLE RÉMUNÉRATION DU 1ER MAI

■ Rappelons que le 1er mars 2022 a été publié le nouveau CGFP (code général de la fonction publique). Censé être à droit constant, il introduisait toutefois une nouvelle disposition : le doublement de la rémunération des agents travaillant le 1er mai. Cette disposition n'aura été appliquée qu'une seule fois : elle vient d'être abrogée par le projet de loi de finance 2023 qui revient donc sur cette exception.

Pour rappel, lors des jours fériés travaillés, la rémunération des agents publics est majorée du versement d'indemnités horaires fixées en fonction du régime indemnitaire propre à chaque collectivité.

Innovation RH : publication des lauréats « FIRH 2023 »

Initié par l'État en 2017, le Fonds d'innovation des ressources humaines (FIRH), ouvert aux trois fonctions publiques, veut encourager la culture de l'innovation RH. Pour 2023, le comité de sélection a reçu 113 dossiers et retenu 37 projets consultables sur www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/

L'ÉVALUATION DES OUTILS NUMÉRIQUES FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

■ L'usage privé des téléphones mobiles, ordinateurs (portables), progiciels, logiciels, forfaits Internet... constitue un avantage en nature, susceptible d'être soumis à impôts, cotisations (dans le régime général) et contributions (CSG/CRDS), qu'il résulte du contrat de travail, d'un règlement intérieur, d'une autorisation de l'employeur ou de factures.

Rappel : un usage raisonnable pour la vie quotidienne (courts appels, brèves consultations de serveurs...), justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale, n'est pas un avantage. Il sera aussi négligé si un écrit prévoit que ces outils sont destinés à un usage professionnel ou que leur utilisation découle d'obligations professionnelles (possibilité d'être joint à tout moment).

En cas d'usage professionnel et privé, l'employeur choisit entre une évaluation forfaitaire ou réelle, option qu'il peut réviser par salarié pour l'année écoulée jusqu'à l'établissement de la DADS en fin d'année.

Dans l'évaluation forfaitaire, la valeur de l'avantage est de 10 % du coût d'achat public TTC ou du coût annuel TTC de l'abonnement, ce forfait s'appliquant si la réalité des dépenses ne peut pas être apportée. Si la formule ne distingue pas l'achat et l'abonnement, les 10 % s'appliquent au total. L'évaluation est proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition (même si le mois est incomplet).

Si l'employeur opte pour l'évaluation sur la base des dépenses réelles engagées, il doit justifier le temps passé à une utilisation privée. Dans le cas contraire, l'avantage sera évalué forfaitairement.

Si le salarié ne restitue pas l'outil lors de son départ, cette fourniture sera considérée comme gratuite et la totalité de l'avantage réintégré dans l'assiette des cotisations.

La remise gratuite de matériels et de logiciels permettant aux agents d'accéder à des services de communications électroniques et de communication au public en ligne est considérée, depuis 2019, comme un avantage en nature devant être mentionné sur le bulletin de paie.

Enfin, la fourniture ou le remboursement de dépenses d'habillement constitue un avantage, sauf si elle répond à des critères de protection individuelle (art. R. 4321-4 du code du travail), des vêtements de coupe et de couleur (uniforme) fixés par l'employeur. Il doit en conserver la propriété, et leur port résulter d'une obligation qu'il a imposée.

Arrêté du 10 décembre 2002 et site Internet de l'URSSAF.

Le conseil du manager : quelles formalités administratives pour les avantages en nature ?

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou d'un service. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle, ce qui permet ainsi à l'intéressé de faire l'économie de tout ou partie des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé.

Les formalités d'usage

L'attribution d'avantages en nature est subordonnée à une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité. De même, considérés comme des éléments de rémunération (article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale), les avantages en nature doivent figurer sur le bulletin de paie et sont indiqués au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Enfin, ils sont intégrés dans le revenu imposable. Leur valeur doit être réintroduite sur le bulletin de salaire et déduite du salaire net à verser au salarié.

Mutation : il faut donner la priorité aux conjoints séparés

Un sapeur-pompier professionnel non officier conteste le rejet de sa candidature dans un autre service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

L'autorité d'accueil prononce le recrutement d'un fonctionnaire par mutation, qui prend effet, sauf accord de l'employeur, au terme d'un délai maximum de préavis de 3 mois (articles L. 511-3 et L. 512-24 du code général de la fonction publique).

Néanmoins, cette liberté de l'employeur est encadrée par l'obligation d'examiner en priorité les demandes de mutation des fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire d'un PACS, des fonctionnaires en situation de handicap, ou ayant la qualité de proche aidant (article L. 512-26 du code).

Le pompier souhaite rejoindre sa conjointe et ses enfants dont il est séparé pour des raisons professionnelles. Le jury qui le reçoit en entretien a bien pris en compte la demande de rapprochement familial, mais rejeté sa candidature en raison d'une motivation insuffisante, sa candidature étant principalement fondée sur son rapprochement familial.

Agé de 41 ans, avec une ancienneté de 12 ans de sapeur-pompier professionnel, il présente d'excellentes qualités professionnelles, comme le montrent ces fiches d'évaluation, et une expérience significative dans son département d'origine où il intervient fréquemment sur des incendies de forêt et le secours en mer, et possède des certifications sur la lutte contre les incendies de forêt.

Et rien ne montre que l'intérêt du service justifiait de recruter des candidats moins expérimentés et plus jeunes, sur la base de leur intérêt pour le poste.

En refusant de faire droit à une demande de mutation qui devait être examinée prioritairement, le SDIS a entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA Marseille n° 21MA01143 SDIS de l'Hérault du 22 février 2022.

L'AGENT EN CITIS NE CONSERVE PAS SA BONIFICATION INDICIAIRE

Rappel : le fonctionnaire victime d'un accident imputable au service, de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui garantit l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (art. L. 822-21 et 22 du code général de la fonction publique).

S'agissant du paiement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pendant un CITIS, la direction des affaires juridiques du ministère de l'Éducation rappelle que ce congé spécifique est sans limitation de durée si l'incapacité temporaire de travail est imputable au service. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont conservés (article 37-13 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987) et, à l'État, les primes suivent le sort du traitement pendant le congé (décret n° 2010-997 du 26 août 2010). Mais l'octroi de la NBI est subordonné à l'occupation de cer-

tains emplois définis comportant une responsabilité ou une technicité particulières et à l'exercice effectif des fonctions correspondantes, puisqu'il ne constitue pas un avantage statutaire lié au cadre d'emplois ou au grade (CE n° 255395 féd. CFDT Interco du Maine-et-Loire du 27/7/2005). Comme le traitement, elle est néanmoins maintenue à temps partiel thérapeutique, en congés annuels, de maladie ordinaire, liés aux responsabilités parentales (maternité et adoption) et en longue maladie si l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions (art. 1 et 2, décret n° 93-863 du 18 juin 1993, L. 621-1, L. 822-1, L. 822-6 et L. 630-1 du code). **Le maintien de la NBI n'étant pas évoqué par les textes, comme à l'État, elle est supprimée pendant le CITIS, sans doute en raison de la durée indéterminée d'un congé qui ne permet pas de prévoir un retour rapide de l'agent.**

Lettre d'information juridique n° 221 - juillet 2022.

MALADIE PROFESSIONNELLE

UNE AFFECTION IMPUTABLE AU SERVICE N'EXCLUT PAS QU'IL Y AIT EU DES MANQUEMENTS PROFESSIONNELS

■ Un adjoint technique de 2e classe sollicite la reconnaissance du caractère professionnel de son arrêt pour syndrome anxiodépressif du 19 juin 2015 au 18 juin 2016.

Rappel : est présumée imputable, l'affection inscrite sur un tableau du régime général (art. L. 461-1 du code de la sécurité sociale) contractée à l'occasion des fonctions dans les conditions du tableau. Une maladie non inscrite comme un syndrome anxiodépressif peut être reconnue imputable si elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 % (art. R. 461-8 du code).

Au retour d'un congé de maladie en septembre 2014 après un accident de vélo, l'agent trouve plusieurs messages ironiques de son supérieur, notamment sur son bulletin de paye et, le 7 octobre, son responsable et un collègue placent une corde avec un nœud coulant à son intention dans le local technique. L'agent dépose une main courante et, lors de son audition, le 24 décembre, son responsable reconnaît avoir fait et déposé le nœud. Pour autant, la commune ne diligente aucune enquête pour connaître l'auteur d'une plaisanterie douteuse, révélatrice d'un climat délétère. Contre l'avis de 2 généralistes, 2 psychiatres estiment que sa décompensation anxiodépressive majeure en 2015 est apparue dans un contexte de souffrance au travail chez un patient ne présentant pas d'état antérieur, en dépit de certains traits de personnalité. Son médecin traitant confirme le ressenti de l'agent qui bénéficie, depuis janvier 2015, d'un suivi, d'anxiolytiques et de psychotropes. La commune oppose les difficultés d'intégration de l'adjoint technique, le responsable du service espaces publics et cadre

de vie soulignant, le 2 octobre 2014, son manque d'investissement, et le directeur des services techniques précisant, le 22 juin 2015, que son supérieur ne supporte plus son attitude désinvolte. La DRH relate en janvier et novembre 2015 son manque d'initiative et d'autonomie, d'attention portée aux travaux confiés, le danger qu'il peut présenter pour ses collègues, et la nécessité de le réaffecter à plusieurs reprises. **Si ces griefs peuvent relever de l'insuffisance ou d'une procédure disciplinaire, ils ne révèlent pas un fait personnel de l'agent ou une circonstance de nature à détacher la maladie du service, l'agent ayant alerté son employeur en saisissant les autorités judiciaires.** CAA Nantes n° 19NT02642 M. F du 16 mars 2021.

Le conseil du manager : prévenir les maladies professionnelles

Les facteurs favorisant les maladies professionnelles sont nombreux. Pour mieux les prévenir, il appartient au manager, en relation avec la médecine du travail, de les identifier :

- des problèmes ergonomiques (mouvements répétitifs, aménagement inadéquat du poste de travail, mauvais éclairage, mauvaise conception des outils, etc.) ;
- des problèmes psychosociaux (stress, violence, intimidation, harcèlement, manque de reconnaissance, etc.) ;
- des agents physiques (rayonnement ionisant ou non ionisant, champs magnétiques, pressions extrêmes, températures extrêmes, bruit, vibration, etc.) ;
- des agents biologiques (bactéries, virus, champignons, parasites, insectes, plantes, oiseaux, animaux, etc.) ;
- des agents chimiques (béryllium, plomb, benzène, isocyanates, etc.).

LE SUIVI DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

■ Pour que l'entretien professionnel porte ses fruits, il est impératif de penser à l'après entretien afin de concrétiser ce qui a été dit.

La rédaction du compte-rendu

La première étape consiste à rédiger le compte-rendu. Cette étape est cruciale, car le compte-rendu formalise l'entretien et demeurera tout au long de la carrière du collaborateur dans son dossier personnel. Qui plus est, comme bien souvent lors de l'entretien, chargé parfois d'émotions, le collaborateur n'a peut-être pas « assimilé » tous les messages ou observations faits par le manager.

Le compte-rendu doit être rédigé de manière synthétique tout en apportant les explications et arguments suffisants pour éclairer les appréciations, avec des termes clairs et explicites, et avec une formulation neutre et objective. Il doit porter principalement sur :

- la détermination des objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- les besoins de formation de l'agent au regard, notamment, des missions qui lui sont imparties, des compétences qu'il doit acquérir, de son projet professionnel et des formations à suivre obligatoirement ;
- les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent.

La grille d'évaluation

Le compte-rendu doit comporter également une appréciation générale littérale au travers d'une grille d'évaluation :
- il est important de remplir avec précision les grilles d'évaluation, même si celles-ci paraissent rigides, voire artificielles, car elles sont capitales pour comparer les objectifs attendus et les agents entre eux.

Les observations du collaborateur

Les champs de libre expression sont essentiels pour l'agent et son supérieur hiérarchique, afin de présenter certaines situations personnelles qui peuvent expliquer un résultat, voire de faire remonter des dysfonctionnements ou des satisfactions.

La notification de l'entretien

- le compte-rendu est établi et signé par l'encadrant direct, et est visé par l'autorité territoriale qui le complète, le cas échéant, de ses observations ;
- il est notifié à l'agent dans un délai maximum de 15 jours à compter du visa de l'autorité territoriale ;
- le cas échéant, l'agent le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets abordés, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son encadrant direct ;
- la signature ne présume pas de l'accord par l'agent, qui doit être informé des possibilités de recours ;

- lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires.

Les réponses aux questions posées lors de l'entretien

Le manager doit communiquer, dès que possible, à chaque agent, les réponses obtenues, positives ou négatives, aux requêtes émises lors de l'entretien. Même si les requêtes n'aboutissent pas, il convient d'en informer les agents et d'expliquer les raisons des refus.

Le suivi apporté par le service RH

Bien souvent, les suites de l'entretien professionnel se matérialisent par la production d'un plan de formation, la mise en œuvre des procédures de demandes de congé VAE ou un bilan de compétences, l'accompagnement individuel des agents ayant émis une demande de mobilité, ou une évolution de carrière (échelons, grades, détachement sur un autre cadre d'emploi).

Le suivi organisationnel

Suite à l'entretien professionnel, le manager met en œuvre les décisions de l'entretien, en attribuant des moyens (matériels, organisationnels...), en décidant d'une nouvelle répartition des missions, en résolvant d'éventuels dysfonctionnements d'équipe, etc.

Restitution de l'entretien

Une réunion de restitution peut être organisée à l'issue des entretiens professionnels et porter, par exemple, sur les éventuelles questions restées en suspens.

Le suivi au long cours

Enfin, les objectifs déterminés lors de l'entretien professionnel doivent être suivis tout au long de l'année afin de s'assurer que l'agent ne rencontre pas de difficultés et, le cas échéant, prendre des mesures correctrices rapides.

la lettre du Maire

L'essentiel de ce qu'il faut connaître

Chaque semaine (46 n^{os} par an) : le commentaire pratique de l'actualité juridique et réglementaire ; des alertes et des conseils ; une sélection d'innovations menées dans les territoires.

Offre spéciale : -20 % soit 672€
sur le prix d'un abonnement annuel 840€

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90
ou isabelle.maillard@editionsnorman.com

UNE ACTIVITÉ EXERCÉE PENDANT UN CONGÉ MALADIE NE JUSTIFIE PAS UN REFUS DE CLD

■ Une femme agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) bénéficie d'un an de congé de longue maladie le 21 janvier 2015, puis de longue durée jusqu'au 20 avril 2016. Elle en sollicite le renouvellement mais le maire la place en maladie ordinaire un an, puis en disponibilité d'office pour la même durée.

À retenir : le fonctionnaire en activité a droit à un CLD, notamment pour maladie mentale. Il doit avoir bénéficié d'un an de longue maladie à plein traitement, réputé être du CLD pour la même affection, comme tout congé ultérieur (articles L. 822-12 et 14 du code général de la fonction publique).

Les certificats médicaux des 21 novembre 2015 et 28 avril 2016 de son psychiatre confirment un syndrome anxiodépressif secondaire à des problèmes somatiques multiples et récurrents en lien avec un conflit au travail, justifiant antidépresseurs et hypnotiques. Une contre-expertise du 26 août 2016, à la demande de la commune, conclut à un état dépressif majeur, le conseil médical se déclarant favorable à un CLD en mai et octobre 2016, puis janvier 2017. Même si la femme a exercé une activité de photographe rémunérée pendant son congé, cela ne suffit pas à remet-

tre en cause la réalité de sa maladie mentale et le maire ne pouvait pas, en la plaçant en maladie ordinaire, lui en refuser implicitement le bénéfice.

Reste la disponibilité d'office, dont le prononcé au terme des congés de maladie (article L. 514-4 du code) requiert la consultation du conseil médical (article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). En maladie ordinaire, à l'issue de 12 mois de congé sur 12 mois consécutifs, une reprise requiert l'avis favorable du conseil médical. Dans le cas contraire, sauf période de préparation au reclassement (PPR), l'agent est mis en disponibilité, reclassé ou à la retraite s'il est définitivement inapte à tout emploi.

Le 28 mars 2017, la commune sollicite le conseil médical sur l'aptitude de la femme à reprendre, laquelle, le 19 février, sollicite sa saisine pour un CLD. Mais l'avis n'est pas rendu avant la disponibilité et, en septembre, ne porte pas sur la période du 21 avril au 20 octobre.

La méconnaissance d'une procédure prévue par un texte n'entache la décision d'illégalité que si elle a pu influencer sur le sens de la décision ou, comme dans l'affaire, a privé l'agent d'une garantie. C'est donc logiquement que le tribunal a sanctionné la commune.

CAA Douai n° 21DA00067 commune de Willems du 3 février 2022.

DISCIPLINE

LES FONCTIONNAIRES DOIVENT TRAVAILLER AVEC PROBITÉ

■ Le 27 janvier 2020, le maire exclut 6 mois dont 3 avec sursis une adjointe principale de 1^{ère} classe, coordinatrice « jeunesse », pour manquement à la probité.

Rappel : tout agent doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité (article L. 121-1 du code général de la fonction publique).

Responsable d'une régie de recettes et d'avances, elle a sciemment fourni des données erronées au Trésor pour dissimuler l'écart entre le montant des règlements figurant sur un logiciel de gestion pour les années 2007 et 2017 et les sommes perçues. La femme indique qu'elle ne procédait qu'occasionnellement à la saisie informatique des paiements des familles pour les prestations proposées et que le comptable n'avait fait aucune observation et attesté de la conformité des recettes encaissées. Elle reconnaît des incohérences pour certains encaissements, déclarés le samedi ou pendant les vacances, alors que le service jeunesse était fermé au public, ou encore durant un congé de maladie. Mais cela n'explique pas que des encaissements figurent dans le logiciel de gestion sans être retracés dans les listings remis au Trésor, qu'elle a signés lors de la remise des sommes encaissées au comptable. Rien ne montre qu'il s'agisse de simples erreurs comme elle l'affirme.

Responsable du service et régisseuse principale, elle devait, même si elle n'était pas elle-même à l'origine des faits, s'assurer de la bonne utilisation du logiciel et de la cohérence des comptes de la régie dont elle avait la charge.

Le maire lui reproche aussi la falsification d'un document en y apposant sa signature scannée pour permettre l'envoi en temps voulu d'une convention à la CAF. Selon elle, la décision d'utiliser cette signature accompagnée de la Marianne a été prise avec ses 2 collègues compte tenu de l'urgence à transmettre la demande, et un collègue non sanctionné a réalisé cette manipulation. Cependant, un constat d'huissier du 6 mars 2019 confirme la présence dans son ordinateur de 8 fichiers avec cette signature scannée et la Marianne, créés entre octobre 2016 et avril 2017 et, devant le conseil de discipline, elle admet avoir falsifié le document.

À retenir : ces manquements, qui ont altéré le lien de confiance de la femme avec le maire, justifient une sanction. Eu égard à la nature des faits, même si la falsification de la signature s'est limitée à un document et qu'elle ne s'est pas enrichie, l'exclusion est proportionnée.

CAA Douai n° 21DA00584 Mme A du 3 février 2022.

DES MALVERSATIONS RÉPÉTÉES DANS LES MARCHÉS PUBLICS JUSTIFIENT UN REFUS DE PROTECTION

■ Le maire, poursuivi pour délit de favoritisme, conteste le rejet de sa demande de protection par le conseil municipal le 2 mars 2018.

La commune doit accorder sa protection au maire, à l' élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation, s'il est l'objet de poursuites pénales pour des faits n'ayant pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions (article L. 2123-34 du CGCT).

À retenir : ont ce caractère les faits qui relèvent des préoccupations d'ordre privé, procèdent d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent dans l'exercice de fonctions publiques ou qui, eu égard à leur nature et aux conditions de leur réalisation, revêtent une particulière gravité. Mais ni la qualification retenue par le juge pénal, ni leur caractère intentionnel ne suffisent par eux-mêmes à les faire regarder comme étant détachables des fonctions (CE n° 391800 commune de Roquebrune-sur-Argens du 30 décembre 2015).

Les constatations de la cour d'appel (qui s'imposent à la commune et au juge si elles sont le support d'un jugement définitif), révèlent que la condamnation du maire à 5 mois de prison avec sursis sanctionne un délit de favoritisme dans l'attribution de 3 marchés publics. Pour de la fourniture de matériel de sonorisation, le maire signe l'acte d'engagement le 26 novembre 2012. Il ne se soucie pas des règles de passation des marchés, alors que la procédure comporte une rupture d'égalité entre les candidats compte tenu de l'analyse subjective réalisée par le responsable du service des marchés publics dont le fils est le gérant de l'entreprise attributaire, et le maire savait que l'offre excédait le montant maximum fixé dans la consultation. Concernant 2 marchés sur l'étude d'opportunité de la construction d'un crématorium et de pré-programmation dans le cadre de la réhabilitation de la piscine, le maire signe les actes d'engagement le 26 décembre 2012 au bénéfice d'une société, sans procédure de passation, méconnaissant le principe de transparence des marchés publics, même si le montant de 15 000 € hors taxes est juste en deçà du seuil d'une procédure adaptée. Enfin, s'agissant des vérifications périodiques de la sécurité des bâtiments communaux, le marché signé le 19 novembre 2012 n'a pas fait l'objet d'une analyse par lots, méconnaissant le principe d'allotissement.

L'absence d'enrichissement n'est pas un argument recevable

Le maire indique n'avoir tiré aucun bénéfice personnel de ces manquements, avoir instauré en 2010 un guide des marchés et avoir fait confiance aux agents du service. Mais, eu égard à ses fonctions, à la réitération des

manquements aux règles de la commande publique, alors qu'un précédent maire avait déjà été condamné pour délit de favoritisme, ce qui devait l'inciter à une rigueur accrue, les faits ont revêtu, eu égard à leur nature et à leurs conditions de réalisation, une particulière gravité. Le conseil municipal pouvait considérer qu'ils avaient le caractère d'une faute détachable de l'exercice des fonctions de maire.

S'agissant du refus d'un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales, la délibération devait être motivée. Cette dernière mentionne les textes et la procédure pénale pour des faits présumés d'octroi d'avantages injustifiés dans l'attribution de marchés publics, et l'existence d'une faute détachable de l'exercice des fonctions faisant obstacle à l'attribution de la protection fonctionnelle. Elle est suffisamment motivée.

Par ailleurs, la garantie du CGCT étant indépendante de l'issue de la procédure pénale, le conseil municipal n'a pas méconnu le principe de la présomption d'innocence en refusant la protection sans attendre que la juridiction répressive ait définitivement statué.

Devant décider, au vu des éléments dont il dispose à la date de la délibération, en se fondant, le cas échéant, sur ceux recueillis dans le cadre de la procédure pénale, le conseil municipal pouvait valablement s'appuyer sur la qualification retenue par le procureur pour la citation à comparaître de l' élu devant le tribunal judiciaire.

La protection des agents publics faisant l'objet d'une rédaction similaire, la décision leur est transposable. Elle s'inscrit dans une jurisprudence constante considérant que la violation répétée du code des marchés (accompagnée pour partie d'une facturation fictive) constitue une faute personnelle détachable des fonctions (CE n° 308160 du 23 décembre 2009).

Rappel : un principe général du droit oblige la collectivité dont dépend l'agent mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions à le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, sauf faute personnelle détachable du service. Elle suppose aussi, s'il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages. Ce principe général concerne tous les agents publics quel que soit leur mode d'accès à la fonction. La loi l'a expressément repris pour les agents (art. L. 134-1 à 12 du CGFP) et les exécutifs locaux (art. L. 2123-34, L. 2123-35, L. 3123-28, L. 3123-29, L. 4135-28 et L. 4135-29 du CGCT).

CAA Douai n° 21DA00717 M. A du 20 janvier 2022.

DÉS RELATIONS PROFESSIONNELLES DIFFICILES NE SONT PAS DU HARCÈLEMENT

■ Une adjointe administrative de 2e classe, cheffe des ateliers communaux, s'estime victime de harcèlement moral de son employeur et demande à bénéficier de la protection fonctionnelle, que rejette le maire.

Rappel : aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir, l'employeur doit l'en protéger et réparer le préjudice qui a pu en résulter (articles L. 133-2 et L. 134-5 du code général de la fonction publique).

Une jurisprudence désormais constante demande à l'agent de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Le juge tient compte des comportements de la victime déclarée et de l'auteur présumé, mais la nature du harcèlement exclut, s'il est établi, de tenir compte du comportement de la victime dont le préjudice sera intégralement réparé (CE n° 321225 Mme B du 11 juillet 2011).

La femme évoque des débordements de langage, des intimidations et une volonté de la mettre à l'écart qui auraient dégradé sa santé. Un projet du maire de ne pas la titulariser, ses notations 2012 et 2013 et un blâme du 23 septembre en seraient l'expression. Mais ces décisions résultent de son propre comportement, et elle n'a pas contesté son évaluation et n'apporte aucune justification de l'absence qui lui a valu un blâme. Quant au refus de titularisation envisagé, le maire y a renoncé, ce qui exclut tout préjudice de carrière. En outre, les propos se limitent à un courrier du 18 avril 2013 du directeur général des services et un courriel du 3 mars 2014 du responsable des services techniques, formulant des reproches sur son travail, qui n'excèdent pas les limites d'un exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Une situation incombant à la femme

La femme s'estime privée de moyens matériels pour travailler, mais la limitation du nombre de clés d'accès aux locaux municipaux ou la limitation à moins de 150 € des

dépenses qu'un magasinier peut engager sont motivées par des considérations de bon fonctionnement du service, que la femme ne remet pas en cause. Elle se plaint de n'être pas suffisamment informée, voire de n'être pas soutenue par ses supérieurs dans la gestion des agents des ateliers. Mais l'enquête interne, menée à la suite de sa demande de protection fonctionnelle, montre que ses collègues et son supérieur expliquent le défaut d'information qu'elle dénonce par ses fréquentes absences et son arrivée tardive sur son lieu de travail. En outre, la limitation de ses responsabilités est également justifiée par des compétences professionnelles jugées insuffisantes, dont attestent ses fiches d'évaluation. Ces éléments ne permettent pas de présumer l'existence d'un pouvoir abusif de sa hiérarchie, ni d'une volonté de la dévaloriser.

Quant à son état de santé, la femme fournit 3 arrêts de travail de 15 jours fin 2012, de 15 jours en octobre 2015, et d'une dizaine de jours en novembre 2016, ce qui ne suffit pas à établir un lien de causalité entre son affection et des faits présumés de harcèlement, même si un rapport d'expertise en 2018 estime que son état de stress aigu est compatible avec un harcèlement moral. Pour la cour, ces éléments n'établissent pas que les faits rapportés par la femme sont conformes à la réalité et à l'origine directe de l'altération de sa santé.

Au total, la diminution de ses prérogatives apparaît en réalité motivée par son propre comportement professionnel, et c'est logiquement que le tribunal a rejeté sa demande de protection.

Sans doute une réorganisation en 2018 modifie-t-elle ses fonctions et lui confie les fonctions d'adjointe en charge du patrimoine des services techniques, mais cela n'établit pas une mise à l'écart.

Rappel : la protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends professionnels entre un agent et l'un de ses supérieurs, sauf si les actes de ce dernier ne peuvent pas, par leur nature ou leur gravité, se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dans une telle hypothèse, le responsable ne peut pas statuer sur la demande même s'il est en principe l'autorité compétente pour le faire (CE n° 423996 M. D du 29 juin 2020).

CAA Douai n° 20DA01248 Mme B du 21 octobre 2021.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com

La lettre de l'employeur territorial, 3 route de Cormeilles, 27230 Piencourt - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand
Abonnement : 46 numéros par an, 690 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman
Commission paritaire : n° 0423 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.

L'évaluation 2023 des avantages en nature accordés par les employeurs

La fourniture par l'employeur d'un bien à un prix inférieur à sa valeur réelle constitue un avantage en nature (repas, véhicule). Tous sont soumis à impôt, cotisations, et contributions (CSG et CRDS) s'ils ne sont pas liés aux fonctions.

La restauration

■ La fourniture de nourriture est évaluée selon un forfait (arrondi au 10e de centime d'euro le plus proche), diminué de la participation de l'agent.

Il importe peu qu'un tiers accorde l'avantage s'il s'effectue en considération de l'appartenance à la collectivité.

Si la nourriture est fournie gratuitement ou payée au restaurateur, l'avantage est évalué forfaitairement à 5,20 € par repas et 10,40 € par jour. Si le salarié participe financièrement au repas, la valeur de l'avantage est réduite de ce montant. Si donc la participation est inférieure à l'évaluation forfaitaire, la différence est soumise à cotisations.

Exemple : participation salariale de 1,50 € par repas, l'avantage en nature soumis à cotisations est de 3,70 €.

Le repas dans un restaurant d'entreprise géré ou subventionné par l'employeur avec une participation des agents constitue un avantage en nature pour la différence entre le forfait et la participation. Si cette dernière est au moins égale à la moitié de l'évaluation forfaitaire (participation supérieure à 3 euros par exemple), l'avantage est ignoré. Si elle est inférieure, la différence est soumise à cotisations.

L'obligation professionnelle de déjeuner sur site

Si l'agent doit, par nécessité de service, déjeuner avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique, la fourniture de repas n'est pas un avantage en nature. **Mais la présence doit résulter d'une obligation figurant dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement ou un document contractuel (le contrat de travail). Ce n'est pas le cas des personnels de cantine et de service, exclus de cette disposition.**

La fourniture d'un repas relève en effet du principe de parité qui s'applique en matière indemnitaire, proscrivant tout avantage dont ne bénéficieraient pas les fonctionnaires de l'État. Un employeur ne peut pas fournir de repas sur place gratuit au personnel devant déjeuner sur son lieu de travail par nécessité de service. En effet, les agents de l'État soumis à des suggestions équivalentes ne peuvent pas bénéficier d'un tel avantage (CE n° 204346 commune d'Allauch du 29 juin 2001).

Dans une affaire, le conseil municipal avait décidé, le 16 décembre 1996, que les agents assurant la surveillance des enfants, la préparation des repas, le service de la cantine et le service du restaurant municipal bénéficieraient, en raison des sujétions inhérentes à ces fonctions et de l'obligation de prendre leurs repas sur leurs lieux de travail,

d'un repas préparé par les services municipaux à titre gracieux (CAA Marseille n° 98MA00303 du 8 décembre 1998).

Rappel : pour la cour de cassation, ne constitue pas un avantage en nature soumis à cotisations, la fourniture gratuite de repas par un employeur lorsque ce repas est pris par les salariés dans l'accomplissement de leur travail. Il en va ainsi du personnel contraint de déjeuner sur place dans les établissements qui reçoivent des enfants, quand bien même ils ne disposent pas d'un titre ou d'une qualification leur permettant de revendiquer la qualité d'éducateur ou de formateur. Mais seul le personnel éducatif peut bénéficier de repas gratuits, à condition qu'ils soient pris dans le cadre d'une tâche éducative, donc dans l'accomplissement de leur mission (Cour Cass. n° 09-71.310 du 7 avril 2011), avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique selon l'URSSAF, qui précise que les personnels de cantine de service ne sont pas concernés.

Le cas particulier des titres-restaurants

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur au salarié pour régler la consommation de repas, préparations alimentaires directement consommables ou de fruits et légumes. Emis sur un support papier ou sous forme dématérialisée, il ne peut être attribué qu'un titre par jour de travail (ce qui exclut un usage les dimanches, sauf travail de l'agent, et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier). L'utilisation des titres-restaurants est limitée à 25 € par jour. L'employeur fixe librement leur valeur libératoire, aucun texte n'imposant de montant minimal ou maximal des titres (articles L. 3262-1 du code du travail et L. 136-1-1-III 4 du code de la sécurité sociale).

Cependant, pour être exonéré de cotisations de sécurité sociale, la contribution de l'employeur doit être comprise entre 50 et 60 % de leur valeur nominale et ne pas excéder la limite maximale d'exonération de la part patronale.

En pratique, cette exonération maximale est de 6,50 € pour 2023, soit une valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération comprise entre 10,83 € et 13 € (article 81-19° du code général des impôts).

Rappel : les agents en télétravail à domicile, nomades ou en bureau satellite en sont également bénéficiaires.

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

Conditions particulières d'emploi et de déplacements

Si l'agent doit se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'emploi (travail en équipe, posté, continu, en horaires décalés ou de nuit), 7,10 € sont déductibles des cotisations. Ce sera aussi le cas si le temps du repas est en dehors de la plage horaire fixée pour les autres agents. En déplacement professionnel, si le salarié ne peut pas regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail (distance du domicile supérieure à 50 km et transports en commun ne permettant pas de la parcourir en moins d'1h30), la valeur du repas, dans la limite d'un forfait de 20,20 €, n'est pas considérée comme un avantage en nature.

Attention : si les circonstances ou les usages de la profession ne l'obligent pas à prendre ses repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de travail), l'exonération est limitée à 9,90 €.

En déplacement, les dépenses supplémentaires de logement et de petit-déjeuner sont déductibles dans la limite de 72,50 € pour Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, et de

53,80 € dans les autres départements métropolitains.

La disposition d'un véhicule

L'usage privé d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire constitue un avantage en nature.

Mais il n'est pas constitué si :

- le salarié restitue le véhicule à chaque repos hebdomadaire et durant les congés, donc ne dispose pas en permanence du véhicule ;
- l'usage du véhicule la semaine à titre privé (trajets domicile-travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués avec celui-ci ;
- le salarié paye une contribution financière (retenue sur salaires) supérieure au montant réel ou forfaitaire de l'avantage. Si elle est inférieure, l'avantage est égal à la différence entre le montant de l'évaluation et la contribution financière ;
- un véhicule utilitaire à disposition des salariés n'est utilisé qu'à des fins professionnelles et que l'employeur l'a indiqué par écrit (règlement intérieur, circulaire, courrier écrit ou électronique...).

L'évaluation s'effectue, au choix de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou d'un forfait.

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	20 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien = A	10 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien = A
	Pour évaluer l'avantage en nature (B) = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

Forfait annuel	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9 % du coût d'achat

Pour un véhicule loué (ou avec option d'achat), les dépenses en couvrent le coût annuel, l'assurance et les frais d'entretien et, si le salarié paie ses frais de carburant, l'évaluation résultant de l'usage privé s'établit à 30 % du coût global annuel TTC. Si l'employeur paye le carburant, l'évaluation s'effectue, soit sur 30 % du coût global annuel de la location auquel s'ajoutent les frais personnels de carburant (sur factures), soit sur 40 % de ce coût global et du carburant. L'évaluation est plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté (achat TTC par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur). L'évaluation est plafonnée à celle applicable au véhicule acheté (achat TTC par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30 % du prix de vente constructeur au 1er jour du contrat).

La mise à disposition d'un véhicule électrique relève des règles applicables aux véhicules thermiques ou

hybrides. Mais, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2024, les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature et un abattement de 50 % est effectué sur la valeur de l'avantage dans la limite de 1 800 € annuels. S'il est calculé sur la base d'un forfait, l'employeur qui loue le véhicule électrique l'évaluera sur la base de 30 % du coût global annuel (location, entretien et assurance).

Attention : en cas de mise à disposition d'une borne de recharge, l'avantage en nature résultant d'un usage personnel est négligé jusqu'au 31 décembre 2024. Quant au vélo avec ou sans assistance électrique, leur mise à la disposition est un avantage en nature que l'URSSAF ne retient pas comme tel.

Arrêté du 10 décembre 2002 et site Internet de l'URSSAF.