

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

« L'INDEMNITÉ INFLATION » SERA VERSÉE AUX AGENTS PUBLICS EN JANVIER

Devant la hausse des prix de l'énergie et du carburant, le gouvernement a annoncé le versement d'une "indemnité inflation" de 100 euros qui sera formellement inscrite dans le projet de loi de finances rectificative pour 2021.

En amont du décret qui doit en détailler la mise en œuvre, le gouvernement vient de préciser qu'elle concernerait 2,5 millions d'agents publics, fonctionnaires et contractuels, soit 1 million de salariés de l'État, 1 million de salariés territoriaux et 500 000 agents hospitaliers, pour un coût global de 250 millions d'euros.

Si l'indemnité devrait couvrir pas loin de la moitié des agents publics, c'est qu'elle s'adressera à ceux dont la rémunération moyenne aura été inférieure à 2 000 euros nets par mois (avant impôt sur le revenu) du 1er janvier au 31 octobre 2021, soit en moyenne 2 600 euros bruts mensuels, inclus l'ensemble des éléments qui la constituent (traitement, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, primes indemnités). Son montant ne devrait pas être proratisé en fonction de la durée du contrat de l'agent public ni de sa quotité de travail, permettant à un agent à temps partiel d'en bénéficier au même titre qu'un agent en congé, ou absent notamment pour raison de maladie ou de maternité.

Des dispositions spécifiques concerneront néanmoins les agents en situation de cumul d'activités. Ainsi, pour les salariés en contrats courts (CDD de moins de 20 heures) qui cumulent souvent plusieurs engagements dans le même mois, le déclenchement de la prime ne sera pas automatique si le temps de travail cumulé chez un même employeur est inférieur à 20 heures.

Si les salariés du secteur privé bénéficieront de cette prime dès le mois de décembre, les agents publics la percevront en janvier. L'État la financera directement par crédits budgétaires, un amendement gouvernemental au projet de loi de finances 2022 devant débloquer 100 millions d'euros. S'agissant des employeurs locaux et des établissements de santé, les indemnités qu'ils verseront leur seront intégralement compensées. Après déclaration de leur versement, et comme les entreprises, ils les déduiront des cotisations sociales dues au titre des paies du mois suivant le versement de la prime.

9 NOVEMBRE 2021

N° 1742

DROIT DE RETRAIT

Une inquiétude de l'agent quant à son affectation ne justifie pas un droit de retraitpage 2

HARCÈLEMENT

Un comportement déplacé justifie un licenciement pour harcèlement sexuelpage 3

ALLOCATIONS CHÔMAGE

L'employeur reste juge de l'assimilation d'une démission à une perte involontaire d'emploipage 4

EMPLOI FONCTIONNEL

Le congé spécial reste de droit commun pendant le placement en sur-nombrepage 5

ANALYSE

Enfants à charge : des limites différentes pour le SFT et la retraitepages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

La responsabilité pécuniaire du régisseur reste personnellepage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



Une réaffectation ne justifie pas une suspension par le juge des référés

Si une décision, même de rejet, fait l'objet d'un recours en annulation, sur demande, le juge des référés peut ordonner la suspension de l'exécution de certains de ses effets, si le requérant évoque un moyen propre à créer un doute sérieux sur sa légalité et que l'urgence le justifie, donc que l'exécution de l'acte porte une atteinte suffisamment grave et immédiate à sa situation ou ses intérêts (article L. 521-1 du code de justice administrative).

Le maire réaffecte, le 17 juin 2017, le directeur administratif en charge de la politique de la ville et du logement sur un emploi de conseiller technique « emploi et développement économique » auprès de la directrice générale adjointe en charge des ressources humaines et des services au public, que l'intéressé conteste vainement en référé.

Devant le Conseil d'État, en cassation, l'agent fait valoir que cette affectation le prive de responsabilités, remet en cause ses capacités professionnelles et constitue une sanction déguisée. Mais sa nomination est motivée par une réorganisation des services et sa mission de mise en œuvre d'une dynamique de l'emploi public et privé sur le bassin de la commune correspond à une activité réelle et conforme aux responsabilités susceptibles d'être confiées à un agent de son grade. Il évoque alors une perte salariale et d'avantages en nature de 628 € mensuels, et la perte de la place de parking qui lui était réservée. Mais cela ne porte atteinte à aucun droit acquis et la diminution salariale se limite à la suppression d'une bonification indiciaire de 117 €, soit 3 % environ de sa rémunération brute mensuelle. Enfin, ses certificats médicaux n'établissent pas que la dégradation de sa santé serait la conséquence du changement d'affectation ou qu'il compromettrait ses responsabilités familiales.

CE n° 437259 M. B du 10 juillet 2020.

UNE INQUIÉTUDE DE L'AGENT QUANT À SON AFFECTATION NE JUSTIFIE PAS UN DROIT DE RETRAIT

■ Comme les salariés de droit privé, l'agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection, en avise immédiatement son supérieur et peut se retirer de cette situation. L'employeur prend toutes mesures pour lui permettre de cesser son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement son lieu de travail, aucune sanction ni retenue salariale ne pouvant alors être effectuée contre lui (article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Rappel : en effet, le versement de la rémunération est conditionné à l'accomplissement effectif du service, sauf congés reconnus par les textes ou, donc, situation de danger grave et imminent (art. 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Par ailleurs, le retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Une auxiliaire de puériculture, également adjointe d'animation auprès du SIVOM, bénéficie d'une maladie professionnelle le 18 avril 2009 après une tendinite du coude. Consolidée le 30 septembre 2012, elle est déclarée totalement et définitivement inapte à des fonctions d'animatrice sur avis du comité médical du 16 avril 2013, et placée en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement. Sur avis favorable du comité le 8 décembre 2014, le président lui demande de rejoindre un poste d'adjoint d'animation au centre de loisirs le 1^{er} janvier. La femme refuse, fournit un arrêt de travail et affirme exercer ainsi son droit de retrait, le port d'enfants de 3 à 5 ans présentant un danger grave et imminent pour sa personne.

Le président la place alors en maladie ordinaire le 28 janvier et opère une retenue pour absence de service fait depuis le 17 août 2015.

Une poste compatible avec sa santé

Le médecin expert estime qu'en dehors de difficultés pour le port de charges, comme un enfant, elle peut les accompagner et les surveiller, conduisant le comité médical à retenir une aptitude à la reprise des fonctions d'animatrice sans port de charges lourdes, ce que confirme le comité médical supérieur en novembre 2017.

Si le médecin de prévention la déclare inapte à un poste d'animatrice en janvier 2015 c'est à propos d'un emploi comportant une participation à des ateliers éducatifs auprès d'enfants de 3 à 12 ans.

Or, dans sa réaffectation au centre de loisirs sans hébergement et à la garderie périscolaire, elle accueille les parents, les soutient et participe à l'encadrement des activités des enfants auprès desquels elle est animatrice. Les attestations de la directrice du centre et de 3 collègues confirment, comme le courrier du médecin de prévention qui s'est déplacé sur son lieu de travail, l'absence de port d'enfants ou de charges lourdes.

L'employeur pouvait donc valablement estimer qu'elle ne se trouvait pas dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, et retenir 1/30 de son traitement par journées de service non fait à compter du 17 août 2015, la femme n'ayant pas repris ses fonctions.

Attention : dans cette affaire, le refus du droit de retrait tient à ce que l'employeur a confié à l'agent des missions compatibles avec sa santé, en conformité avec les recommandations médicales, rappelant une nécessaire vigilance dans l'affectation de personnels déclarés inaptes à certains postes.

CAA Bordeaux n° 18BX01536 Mme B du 11 mai 2020.

UN COMPORTEMENT DÉPLACÉ JUSTIFIE UN LICENCIEMENT POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

■ **Aucun agent ne doit subir d'harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.** Y est assimilée, toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle en faveur de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Tout agent qui a procédé ou enjoint de procéder à un harcèlement sexuel est passible d'une sanction (articles 6 ter et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Avec la même définition, ce harcèlement constitue une infraction pénale punie de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, portée à 3 ans de prison et 45 000 € si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité de ses fonctions, ou s'ils s'exercent à l'égard d'une personne en état de vulnérabilité apparente ou connue de l'auteur, en raison notamment d'une maladie, d'une infirmité ou de la grossesse (article 222-33 du code pénal).

Le maire, après une suspension le 24 février, licencie sans préavis ni indemnité le 27 mai 2014 son directeur général adjoint contractuel pour harcèlement sexuel de sa subordonnée, directrice du pôle petite enfance, qui lui vaut une condamnation de la cour d'appel le 24 avril 2017 à 2 000 € d'amende dont 1 000 € avec sursis et 1 000 € de dommages et intérêts.

Cette décision étant devenue définitive, les constatations de fait du juge pénal sont revêtues de l'autorité absolue de la chose jugée et s'imposent à la cour (comme d'ailleurs à l'employeur).

Une mesure proportionnée

Cette dernière relève un comportement particulièrement puéril et peu adapté à un contexte professionnel. Tout en contestant la majorité des faits qui lui sont reprochés, le DGA reconnaît avoir embrassé sa subordonnée dans le cou, lui avoir tapé sur le genou et adopté une proximité de travail particulière avec elle. La femme évoque pour sa part, dans des propos écrits et répétés, les termes "Je n'ai qu'une envie, c'est venir te voir au plus vite" "Je n'ai pas de limite avec toi" et qui ne peuvent s'adresser, comme il le soutient, au jardin d'enfants, et non à sa directrice. La "connivence" ou la "complicité" qu'il évoque traduisent une attitude totalement inadaptée de la part d'un DGA envers une subordonnée, en dépit du ton léger de certains courriers électroniques échangés entre eux. S'y ajoutent des gestes aboutissant à des atouchements sur les hanches, les côtes et les cuisses de la femme, qui lui a pourtant clairement signifiée sa volonté de mettre de la distance physique dans sa relation de travail. Des certificats médicaux attestent par ailleurs de son effondrement nerveux au moment de la révélation des faits et de la prise d'un traitement antidépresseur.

Dans ces conditions, un licenciement sans préavis, ni indemnité, apparaît proportionné à la gravité du comportement du DGA.

Rappel : si aucun texte n'organise de suspension disciplinaire des contractuels, la jurisprudence admet, dans l'intérêt du service, d'écarter provisoirement de son emploi un contractuel sous le coup de poursuites pénales ou faisant l'objet d'une procédure disciplinaire. Mais, au terme de la suspension, si aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée, il aura droit au paiement de sa rémunération pour la période correspondante (CE Ass. n° 105401 M. X du 29 avril 1994).

CAA Douai n° 17DA00675 commune d'Hazebrouck du 15 avril 2020.

Une incertitude sur les faits limite la sanction

Avant de sanctionner un agent, l'employeur doit (comme le juge en cas de contentieux) analyser la situation en plusieurs étapes : établir l'exactitude matérielle des faits, déterminer s'ils constituent un manquement de l'agent à ses obligations et donc une faute, choisir enfin dans une liste (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) une sanction proportionnée aux manquements.

Le maire révoque un agent le 14 septembre 2015 après une altercation avec le directeur général des services le 1er juin, en dépit d'un avis du conseil de discipline favorable à une exclusion de 3 jours. Devant la suspension du juge des référés, le maire y substitue une exclusion de 2 ans, que valide le tribunal.

Pour l'élu, l'agent a manqué à son obligation de respect de sa hiérarchie en portant plusieurs coups de poing au DGS, et en tentant une prise d'étranglement à l'origine d'une incapacité temporaire de 5 jours et d'un dépôt de plainte de la victime.

Le procès-verbal établi à cette occasion montre qu'il l'a menacé verbalement, lui a porté plusieurs coups à l'origine de l'arrêt et l'a tenu par le cou avec ses 2 bras « comme pour l'étrangler ». Mais, devant le conseil de discipline, l'agent affirme que le DGS l'a initialement interpellé verbalement de façon inappropriée alors qu'il travaillait, et aucun des témoins ne peut indiquer avec précision le déroulement de l'altercation, ni le rôle des 2 protagonistes dans l'enchaînement des faits.

Le maire affirme que l'agent aurait déjà roué de coups une autre personne en 2008, mais l'intéressé conteste cette affirmation qui n'a d'ailleurs donné lieu à aucune poursuite disciplinaire.

À retenir : combinée à l'incertitude sur le rôle des 2 personnes en cause, la cour estime à son tour une exclusion de 2 ans disproportionnée, soulignant la relativité de cette notion.

CAA Paris n° 17PA20261 M. A du 16 juillet 2020.

PRIMES : LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX NE PEUVENT PAS PRÉTENDRE À UNE ÉGALITÉ AVEC CEUX DE L'ÉTAT

■ Dans la contestation des décisions de leurs employeurs, les agents évoquent volontiers la méconnaissance du principe d'égalité.

C'est ainsi qu'une psychologue réclame une prime d'engagement professionnel que le département conditionne à un entretien annuel, que son statut ne prévoit alors pas, alors que son corps de référence indemnitaire (les psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse) bénéficie d'un entretien et de cette prime.

Rappel : si elle évoque une rupture d'égalité, la cour rappelle que ce principe concerne des agents appartenant à un même corps ou cadre d'emplois et placés dans une situation identique. Il n'impose pas que les agents appartenant à un cadre d'emplois donné bénéficient des avantages d'un autre corps ou cadre d'emplois, les situations étant différentes.

Même si le statut des psychologues ne le permet pas, le département pouvait subordonner à un entretien le bénéfice d'une partie de leur régime indemnitaire, sans rupture d'égalité avec les psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse. En 2017, cet entretien annuel a été introduit dans leur statut, mettant un terme à cette différence de traitement.

Par ailleurs, le principe de parité encadre la liberté des

assemblées dans la définition des régimes indemnitaires qui ne doivent pas être plus favorables que ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes (art. 88, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1er du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). Depuis le 4 février 2021, les psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse bénéficient du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avec ses 2 piliers, l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE), et le complément indemnitaire annuel (CIA) qui valorise l'engagement professionnel (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

La femme estime que la correspondance avec l'État lui garantit les mêmes éléments indemnitaires.

À retenir : mais ce principe de parité n'interdit pas de traiter les agents territoriaux plus défavorablement que ceux de l'État, la correspondance corps-cadres d'emplois ne présupant pas de l'équivalence des fonctions de chacun de leurs membres. Il n'est en effet pas acquis que les fonctions des psychologues territoriaux aient les mêmes sujétions que leurs homologues de l'État, et ils ne sauraient prétendre automatiquement aux mêmes montants.

CAA Nancy n° 18NC00724 Mme E du 4 février 2020.

ALLOCATIONS CHÔMAGE

L'EMPLOYEUR RESTE JUGE DE L'ASSIMILATION D'UNE DÉMISSION À UNE PERTE INVOLONTAIRE D'EMPLOI

■ Les agents publics bénéficient du régime d'assurance chômage prévue des salariés privés (article L. 5424-1 du code du travail). Les mesures d'application du régime font l'objet d'accords entre les employeurs et les salariés agréés par l'État (article L. 5422-20). Depuis juin 2020, les agents publics relèvent d'un texte spécifique qui prévoit notamment que les personnels ayant démissionné pour un motif légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance-chômage sont assimilés aux agents involontairement privés d'emploi (article 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

Avant ce décret, la jurisprudence (CE n° 215499 com. de Bouc Bel Air du 1er/10/2001) considérait que le régime des allocations chômage relevait bien des accords agréés, mais dans la mesure de leur compatibilité avec les règles qui gouvernent l'emploi des agents publics. En matière de démission, les conventions successives renvoient la notion de démission légitime à des accords d'application dont le juge (décision précitée) considère qu'il revient à l'employeur d'apprécier si ces motifs permettent de l'assimiler à une perte involontaire d'emploi.

Une secrétaire administrative du rectorat démissionne

dans le cadre d'un dispositif de départ volontaire (largement remplacé aujourd'hui par la rupture conventionnelle) et demande à bénéficier du chômage, estimant que ses motifs de départ y ouvrent droit.

Le juge appréciant les motifs de la démission, il ressort du dossier que son départ est consécutif à sa décision de mener à bien un projet personnel de développement des activités d'une association, motif qui a fondé le versement de l'indemnité de départ volontaire. Pour autant, et comme le recteur, le juge estime que ce motif de départ ne constitue pas une démission pouvant être assimilée à une perte involontaire d'emploi.

Attention : aujourd'hui, le renvoi du décret aux mesures d'application du régime d'assurance-chômage n'a probablement pas modifié le champ d'application de la jurisprudence en matière de démission. Rappelons également que, dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle dont peuvent bénéficier les agents publics, la loi leur garantit, dans tous les cas, le bénéfice d'allocations de chômage (art. 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

CAA Paris n° 17PA02235 Mme A du 26 juin 2019.

LE CONGÉ SPÉCIAL RESTE DE DROIT COMMUN PENDANT LE PLACEMENT EN SURNOMBRE

■ **Les postes de directeurs généraux, adjoints et directeurs (généraux) des services techniques relèvent d'un statut d'emploi accessible aux fonctionnaires par détachement, ceux des régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants, et certains postes de directeurs d'établissements publics étant également accessibles à des contractuels** (articles 47 et 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

À retenir : l'employeur peut mettre fin au détachement pour des motifs tirés de l'intérêt du service. Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait de se trouver dans une situation ne leur permettant plus de disposer de la confiance nécessaire de l'autorité locale au bon accomplissement de leurs missions justifie légalement une décharge de fonctions (CE n° 2506016 M. B du 7 janvier 2004).

C'est ainsi que le président du conseil départemental met un terme au détachement d'un directeur territorial comme DGA chargé des ressources humaines, le 5 février 2016. L'intéressé a par ailleurs fait l'objet d'une exclusion d'1 mois le 2 décembre 2015 pour avoir accusé sans fondement un agent sous sa responsabilité de harcèlement moral, accusation qui lui vaudra une condamnation pour dénonciation calomnieuse. Si le tribunal administratif n'estime pas les faits établis, il valide néanmoins la sanction, l'intéressé ayant donné des instructions pour augmenter de façon considérable, et au-delà des plafonds juridiquement possibles, le régime indemnitaire de l'une de ses proches collaboratrices. À elle seule, cette attitude justifiait que le président n'accorde plus sa confiance à l'agent et le tribunal ne pouvait pas annuler la fin de détachement.

À retenir : si la loi laisse une grande marge à l'employeur dans l'appréciation de la rupture de confiance, elle définit l'intégralité de la procédure de décharge de fonctions. Elle n'est en effet possible qu'après un délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent dans son emploi ou la désignation de l'autorité locale, et elle est précédée d'un entretien de cette dernière avec l'intéressé, faisant l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ou du centre de gestion. La fin de fonctions prend effet le premier jour du 3e mois suivant l'information de l'assemblée (donc 2 mois francs après cette information).

La fin du détachement sur un emploi fonctionnel constituant par ailleurs une mesure prise en considération de la personne, les droits de la défense imposent à l'employeur d'aviser, sans ambiguïté et dans un délai raisonnable, l'agent concerné de la mesure qu'il s'apprête à prendre et de lui communiquer son dossier, s'il le demande. La

mesure doit par ailleurs faire l'objet d'une motivation (CE n° 119805 M. C du 3 mai 1993).

Dans l'affaire, le président convoque le DGA à un entretien le 10 décembre, après la fin de la procédure disciplinaire, par un courrier du 4 décembre, et l'informe de son droit à consulter son dossier. Ce dernier contenant les éléments relatifs aux griefs qui ont fondé la décharge, même si le courrier qui indiquait sans ambiguïté l'objet de l'entretien ne faisait pas mention des griefs précis justifiant la perte de confiance, il n'a pas entaché d'irrégularités la procédure ayant abouti à la fin du détachement.

Un droit au congé spécial

Par ailleurs, si le tribunal a estimé injustifiée la dénonciation d'un harcèlement moral d'un agent de la DRH, à elles seules, les démarches entreprises par le DGA pour augmenter exagérément le régime indemnitaire de sa collaboratrice étaient établies et de nature à justifier une sanction et fondaient, une perte de confiance et une décharge de fonctions, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal.

La gestion du fonctionnaire évincé de son emploi fonctionnel repose sur la recherche initiale par l'employeur d'un emploi correspondant au grade de l'intéressé permettant sa réintégration. À défaut, l'agent peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi à être reclassé et pris en charge (articles 97 et 97 bis de la loi), à obtenir de droit un congé spécial, même pendant la prise en charge, ou à bénéficier d'une indemnité « de licenciement », en réalité une démission, l'agent disposant de solutions alternatives (articles 97 à 99 de la loi, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 et CE n° 364654 commune de Peymeinade du 6 novembre 2013).

Dans l'affaire, le DGA est un an en surnombre le 1er mars 2016 dans l'attente d'un poste et avant une possible prise en charge. Avant l'expiration de ce délai, il sollicite le congé spécial, lequel était donc de droit. La cour rappelle que le décret lui fixe une durée de 5 ans maximum et une fin à l'expiration, soit de ce délai, soit de l'atteinte de la limite d'âge par l'intéressé. C'est en effet uniquement lorsque le CNFPT ou le centre de gestion a pris en charge le fonctionnaire que le terme du congé spécial est fixé à la fin du mois au cours duquel l'intéressé réunit les conditions d'une pension de retraite à jouissance immédiate à taux plein. L'octroi du congé spécial avant le terme du délai en surnombre d'une année faisait nécessairement obstacle à sa prise en charge par le centre de gestion. En retenant comme date de fin de congé spécial celle à laquelle l'agent pourrait percevoir une pension à taux plein à jouissance immédiate, le département a méconnu la portée de l'article 99 de la loi.

CAA Lyon n° 18LY01392 M. H du 9 juillet 2020.

Enfants à charge : des limites différentes pour le SFT et la retraite

Plusieurs dispositions évoquent la notion d'enfant à charge. Ainsi, le supplément familial de traitement renvoie aux dispositions générales sur les prestations familiales. Quant à la retraite, les reculs de limite d'âge évoquent, sans plus de précisions, les prestations familiales. Ces rédactions différentes ne permettent pas de retenir un âge uniforme de 20 ans.

Des rédactions distinctes

■ Le supplément familial de traitement (SFT) est ouvert à chaque fonctionnaire ou agent public en fonction du nombre d'enfants à charge au sens des articles L. 511-1 à L. 513-1 du code de la sécurité sociale, à raison d'un droit par enfant (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

En matière de retraite, la limite d'âge est reculée d'un an par enfant à charge au sens des lois et règlements régissant l'attribution des prestations familiales et de l'allocation aux adultes handicapés (dans la limite de 3 ans) (article 4 de la loi du 18 août 1936, reprise par l'article 1-3 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984, également applicable aux agents contractuels, article 6-1 de la loi).

Un contrôleur général économique et financier est en charge de 3 enfants, dont 2 ont 20 ans en 2015, son beau-fils étant né le 31 mars 1995 et sa fille le 18 avril de la même année. Il conteste la minoration figurant sur sa fiche de paye et donc la décision de réduire son SFT à partir de mars, qui ne retient qu'un enfant.

Il demande, le 28 octobre 2014, à bénéficier d'un recul de limite d'âge de 3 ans jusqu'à son 68e anniversaire (la limite d'âge est alors de 65 ans et non de 67 ans), mais les ministres de l'Économie et des Comptes publics lui accordent un an, puisqu'à son 65e anniversaire, le 20 mai 2015, deux de ses enfants ont dépassé 20 ans. Le tribunal confirme les refus, mais la cour donne raison à l'intéressé.

S'agissant du SFT, le renvoi au titre I du livre V du code de la sécurité sociale (les articles L. 511-1 et suivants) vise les dispositions générales sur les prestations familiales, les titres 2 à 4 détaillant les dispositions propres à chaque catégorie (allocations familiales, complément familial, allocation de rentrée scolaire...).

S'agissant de l'âge maximal de bénéfice des prestations familiales, le code (article L. 512-3) distingue les enfants jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, soit 16 ans, des enfants après la fin de cette obligation jusqu'à un âge limite de 20 ans et dont la rémunération est au plus égale à 55 % du SMIC (article R. 512-2 du code).

Toutefois, pour le complément familial (prestation versée sous condition de ressources à partir du 3e enfant) et l'allocation de logement familial, cet âge peut-être différent, et il est de 21 ans (articles R. 522-1 et D. 542-4 du code).

Outre ces 2 dispositions, le contrôleur général s'appuie

sur la possibilité, en matière d'allocations familiales, de bénéficier une année d'une allocation forfaitaire, lorsque l'enfant atteint ses 20 ans et que le ménage a la charge d'au moins 3 enfants (articles L. 521-1 et D. 521-2 du code).

Le maintien d'un principe d'uniformité

Pour la cour, la notion d'enfant à charge pour le SFT est celle du titre I du livre V, sans devoir vérifier si les prestations familiales ont été effectivement perçues. Les enfants ouvrant droit à la prestation d'allocation forfaitaire, ils se trouvaient à charge de l'agent qui devait bénéficier du SFT pour 3 enfants.

Comme le relève le rapporteur public, l'âge limite des prestations familiales a suivi une évolution dans laquelle les enfants restent plus longtemps à la charge de leurs parents. En 1985, date du régime actuel du SFT (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985), cet âge limite est de 17 ans, sauf notamment si les enfants poursuivent leurs études ou un apprentissage, il est alors repoussé à 20 ans. Il est ensuite relevé à 20 ans pour tous les enfants à charge dont la rémunération n'excède pas 55 % du SMIC (décret n° 98-1213 du 29 décembre 1998), la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 retenant un âge plus élevé pour le complément familial et l'allocation familiale de logement. Enfin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 crée l'allocation forfaitaire, permettant de couvrir les enfants de 20 à 21 ans.

Mais ces évolutions n'ont pas modifié la limite de 20 ans, qui reste la règle générale en matière de prestations familiales, les seules dérogations figurant dans les dispositions propres à certaines allocations. D'ailleurs, au moment de l'institution du SFT, la limite du droit aux prestations familiales est uniforme, seule la situation de l'enfant (études ou formations) permettant des dérogations.

Pour le rapporteur, si les textes sur le SFT ont voulu suivre l'évolution des prestations familiales en matière d'âge, c'est sans revenir sur le principe d'uniformité attaché à l'âge de 20 ans.

De son côté, la Cour de cassation, sur la notion d'enfant à charge pour l'attribution de l'allocation adultes handicapés (article D. 121-2 du code), et à propos de la majoration du plafond de ressources si le demandeur a des enfants à charge, estime que la notion s'entend de l'âge de 20 ans, même si la loi permet un âge limite différent

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

pour certaines prestations familiales (Cass. Civ n° 18-21320 du 28 novembre 2019).

À noter : suivant ces conclusions, le Conseil d'État estime que, si pour l'attribution de certaines prestations familiales, la limite au-delà de laquelle un enfant ne peut plus être pris en compte peut excéder 20 ans, ces règles, qui ne figurent pas dans le titre I du livre V du code de la sécurité sociale, intitulé « champ d'application », dérogent à la règle générale d'un âge de 20 ans. Un enfant de plus de 20 ans ne peut donc être considéré comme à charge pour le droit au SFT.

Une recommandation identique pour la retraite

S'agissant du recul de limite d'âge, la loi du 18 août 1936 vise initialement la notion d'enfant à charge définie par les lois et règlements en vigueur, que le Conseil d'État interprète comme renvoyant aux textes sur les prestations familiales applicables aux agents au moment où ils atteignent la limite d'âge (CE n° 02655 M. M du 22 juillet 1977), même si la demande peut être présentée avec anticipation (CE n° 31990 Garde des Sceaux du 18 mars 1983). Enfin, seules les prestations familiales au sens strict sont retenues, à l'exclusion de l'allocation adultes handicapés (CE n° 10931 M. P du 17 janvier 1979), jusqu'à ce qu'une loi du 25 septembre 1981 (n° 81-870) l'ajoute.

Ce renvoi abstrait aux prestations familiales sert de référence indépendamment de la possibilité pour le fonctionnaire d'y prétendre individuellement. Ainsi, un agent en poste à l'étranger, qui n'a donc pas droit aux prestations familiales parce qu'il ne réside pas en France, bénéficie de ces dispositions (CE n° 33082 ministre des Affaires étrangères du 11 février 1983).

Si le Conseil d'État n'a jamais eu à trancher la question de la limite à retenir depuis que la loi a permis, en 2000, de différencier les limites d'âge pour certaines prestations, le texte du 18 août 1936 renvoie aux « lois et règlements régissant l'attribution des prestations familiales ». Or, l'allocation forfaitaire, le complément familial et l'allocation de logement familial en relèvent.

Pourtant, le rapporteur public préconise de retenir le seul âge de 20 ans, les travaux préparatoires à la loi du 25 septembre 1981 montrant qu'à cette date, la limite d'âge des prestations était fixée par des règles communes (article L. 527 alors en vigueur), le texte n'ayant pas pu envisager des règles différenciées.

Au demeurant, la notion d'enfant à charge sert de référence pour de nombreuses prestations aux rédactions fluctuantes. Outre l'allocation adultes handicapés, le revenu de solidarité active (RSA) est calculé en fonction du nombre d'enfants ouvrant droit aux prestations familiales (article R. 262-2 du code de l'action sociale et des familles), et la quotité saisissable du salaire est elle-même fonction du nombre d'enfants ouvrant droit aux

prestations familiales (article R. 3252-3 du code du travail).

Un âge plus favorable pour le recul en matière de retraite

Le Conseil d'État préconise de ne pas déduire des solutions différentes de ces variations de rédaction, estimant que les textes ont globalement entendu se référer à la limite en matière de prestations familiales, sans s'interroger sur la spécificité de certaines prestations.

Une récente modification de la législation illustre pour le rapporteur les dérives que pourraient emporter le fait de retenir les particularités de certaines prestations. Ainsi, le 8 juin 2020, la loi (n° 2020-692) a souhaité améliorer les droits des salariés et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant en créant une nouvelle prestation, l'allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant. Dès le 1^{er} janvier 2022, le même article L. 512-3 du code de la sécurité sociale comportera cette nouvelle prestation prévoyant que l'âge limite pourrait être différent.

Suivant le raisonnement de la cour, la limite du SFT ne cesserait de reculer au gré de nouvelles prestations et, notamment avec la dernière prestation, pour des hypothèses heureusement peu fréquentes.

À noter : cependant, le Conseil d'État ne suit pas le rapporteur public sur ce plan, relevant que les dispositions de la loi du 18 août 1936 renvoient de façon générique aux textes régissant l'attribution des prestations familiales, incluant l'ensemble des enfants susceptibles d'être pris en compte pour l'attribution de l'une des prestations familiales, lesquelles comprennent alors les allocations familiales, le complément familial, l'allocation de logement. Sans évoquer l'allocation forfaitaire pour les prestations familiales, le juge retient que, pour les 2 dernières allocations, la limite peut être différente de 20 ans, le code retenant 21 ans. Aussi, en matière de recul de limite d'âge, un enfant de plus de 20 ans et de moins de 21 ans peut bien être regardé comme un enfant à charge et la cour n'a pas commis d'erreur de droit sur ce plan.

Relevons, dans cette perspective, qu'au 1^{er} janvier 2022, l'allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant pourrait intégrer une limite d'âge de 25 ans, bien différente des 20 ans ou 21 ans actuels. D'ailleurs, la loi du 13 juillet 1983 a déjà intégré ce recul en matière d'auto-risations d'absence pour décès d'un enfant, en évoquant l'enfant de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente (article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

CE n° 433426 et n° 433429 ministre de l'Économie et des Finances et ministre de l'Action des comptes publics du 26 janvier 2021 et concl.

LA RESPONSABILITÉ PÉCUNIAIRE DU RÉGISSEUR RESTE PERSONNELLE

■ Les collectivités et leurs établissements créent des régies de recettes et/ou d'avances sur avis conforme du comptable, l'employeur nommant le régisseur, personne physique chargée pour le compte du comptable des opérations d'encaissement et de paiement. Il est responsable personnellement et pécuniairement de la garde et de la conservation des fonds, de leur manie- ment, des mouvements de comptes de disponibilités, de la conservation des justificatifs et de la tenue de la comptabilité des opérations.

Cette responsabilité s'étend à toutes les opérations de la régie, de la date de son installation à celle de cessation des fonctions. Aussi, avant d'entrer en fonctions, il constitue un cautionnement par un dépôt (en numéraire ou en valeurs du Trésor) ou une affiliation à une association de cautionnement mutuel agréée (articles R. 1617-2 à 4 du CGCT).

Le régisseur est assisté de mandataires, que doit prévoir l'acte constitutif de la régie. Ils sont nommés par l'ordonnateur sur avis conforme du comptable et du régisseur, qui reste responsable personnellement et pécuniairement des opérations réalisées en son nom et pour son compte par les mandataires. Ils sont donc dispensés de cautionnement et ne perçoivent pas d'indemnité de responsabilité. Mais si le mandataire remplace le régisseur absent pour une durée ne pouvant pas excéder 2 mois, il devient responsable personnellement et pécuniairement des opérations de la régie et peut percevoir une indemnité de responsabilité pendant la durée effective où il exerce la fonction de régisseur (article R. 1617-5-2 du CGCT).

Rappel : un régisseur intérimaire est nommé en cas de cessation de fonctions du régisseur, dans l'attente de la nomination d'un nouveau titulaire, s'il est absent ou empêché pour plus de 2 mois. Il est nommé par l'ordonnateur sur avis conforme du comptable et l'intérim ne peut pas excéder 6 mois, renouvelable une fois. A l'issue, l'ordonnateur désigne un nouveau titulaire, sur avis conforme du comptable. L'intérimaire est responsable personnellement et pécuniairement des opérations d'encaissement et de paiement dans les mêmes conditions que le titulaire, et doit donc constituer un cautionnement (1617-5-1 du CGCT).

Une responsabilité engagée

Le maire recrute une auxiliaire de puériculture qu'il nomme, le 2 janvier 2011, régisseur principal de la régie de recettes de la piscine. À la suite d'un contrôle, le comptable constate un déficit de 5 827 € qui entraîne la suppression de ses fonctions le 28 avril 2015 et l'émission d'un ordre de reversement au titre de sa responsabilité personnelle et pécuniaire.

En effet, les régisseurs supportent le contrôle du comptable public comme de l'ordonnateur auprès desquels ils sont placés ainsi que des autorités habilitées à contrôler le comptable et l'ordonnateur (la chambre régionale des Comptes) (article R. 1617-17 du code). La femme estime avoir été privée du principe du contradictoire dans la mesure où elle était absente à l'un des 3 contrôles du comptable. Mais aucun texte n'impose la présence physique du régisseur lors de ces derniers.

La responsabilité du régisseur est engagée, sauf force majeure, dès qu'un déficit en monnaie ou valeur est constaté, une dépense irrégulièrement payée ou que, du fait du régisseur, une recette n'est pas encaissée ou qu'une indemnité a dû être versée à un tiers ou un organisme public, ce qui entraîne en pratique l'émission d'un ordre de versement (articles 4 et 7 du décret n° 2008-227 du 5 mars 2008). Or, le contrôle du comptable montre des discordances entre le nombre d'entrées à la piscine, entre le 1er janvier et le 13 avril 2015, et les recettes encaissées pour le montant de 5 827 €. La femme tente de se défendre en faisant remarquer que 4 autres personnes ont accès au coffre, que les procédures d'accès ne sont pas suffisamment sécurisées et qu'elle vérifie quotidiennement la recette. Mais, pour la cour, ces éléments ne constituent pas une force majeure susceptible de l'exonérer de sa responsabilité, qui repose sur le seul constat objectif d'un déficit financier sans prise en compte d'éventuels comportements fautifs. Seule une demande de remise gracieuse auprès du ministre du Budget ou du directeur des finances publiques peut éventuellement décharger le régisseur de sa responsabilité, dans la limite du montant accepté par l'ordonnateur local (articles 12, 13 et 19 du décret).

CAA Bordeaux n° 18BX03014 Mme D du 9 juillet 2020.

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 : elyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Garantir efficacement la parité hommes/femmes

Une étude réalisée par Michael Page pour l'institut de sondage IFOP, auprès des dirigeants et cadres/managers, définit les axes d'amélioration afin de garantir la parité hommes/femmes dans le monde du travail.

La question posée aux cadres et dirigeants est la suivante :

« Quelles sont les mesures jugées les plus efficaces pour atteindre la parité femmes/hommes dans les équipes de direction ? »

Pour les cadres/managers, l'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1 009 cadres encadrants, dont 508 hommes et 501 femmes. Pour les dirigeants, l'enquête a été menée auprès de 303 cadres dirigeants issus des secteurs public et privé et de toutes tailles d'entreprises, dont 116 femmes et 187 hommes.

Les réponses dans l'ordre de priorité ont été les suivantes :

Des mesures à caractère incitatif

- La valorisation et la promotion des femmes à tous les échelons de l'entreprise pour assurer un vivier de candidates pour l'équipe de direction.
- La transparence de la grille de rémunération des membres de l'équipe de direction afin de renforcer la motivation financière des femmes candidates.
- Une politique de soutien à la parentalité menée par l'entreprise afin de réduire les inégalités de genre dans les charges familiales.

Des mesures à caractère obligatoire

- La publication obligatoire par les entreprises du pourcentage d'hommes et de femmes occupant des postes jugés à responsabilité.
- Une meilleure représentation et une plus grande visibilité des femmes dirigeantes dans les médias.
- L'instauration, par une loi, de quotas dans les équipes de direction avec pénalités financières en cas de non-respect.

POUR ALIMENTER LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET), 20 JOURS DE CONGÉS DOIVENT ÊTRE PRIS AU COURS DE L'ANNÉE, NON COMPRIS LES JOURS DE RTT

L'organisation et la gestion des congés peuvent être source de conflits entre un manager et ses collaborateurs. Qui n'a pas, au moins une fois, eu des doutes quant au solde du nombre de jours de congés ou RTT communiqué par son responsable ou le service RH. Pour éviter ces tensions, les règles doivent être précisément définies et connues de tous.

Dans une affaire, la secrétaire générale du ministère de la Justice, par une note du 24 décembre 2020, a précisé les conditions exceptionnelles de report de congés au titre de l'année 2020 et a rappelé les modalités d'alimentation exceptionnelles du CET, compte tenu de la crise sanitaire.

Ainsi, le nombre maximal de jours supplémentaires pouvant alimenter un CET, au titre de l'année 2020, est porté de 10 à 20 jours, et le plafond global pouvant être inscrit sur un tel compte porté de 60 à 70 jours, à la condition que l'agent ait pris dans l'année au moins 20 jours de congés annuels, y compris les "jours de fractionnement", en excluant du calcul de ce seuil les jours de RTT.

Un recours contentieux auprès de la juridiction administrative a été formé contre cette note en tant que les jours de réduction de temps de travail sont exclus de l'abondement du CET.

Dans leur délibéré, les juges ont rappelé les dispositions de l'article 3 du décret du 29 avril 2002, qui stipule que le nombre de 20 jours de congés devant, au minimum, avoir été pris dans l'année pour ouvrir droit à l'alimentation du CET, s'apprécie uniquement au regard des jours de congés annuels ainsi que, le cas échéant, des jours de congés supplémentaires dits "de fractionnement" mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 26 octobre 1984, sans que puissent être pris en compte les jours de repos institués en contrepartie de la réduction du temps de travail, qui ne sont pas des jours de congés.

Ainsi, le Conseil d'État a considéré que c'est sans commettre d'erreur de droit que l'auteur de la note contestée s'est borné à rappeler cette règle, en conséquence de quoi la requête a été rejetée.

Conseil d'État n° 44898 - 27 septembre 2021.

Savoir donner un ordre : un prérequis pour tout manager

Le rôle de manager n'est pas seulement d'accompagner et d'organiser le travail de ses collaborateurs, il se doit, dans le cadre de la transmission des consignes, de la mobilisation de ses équipes, dans l'arbitrage de certaines situations, de donner des ordres, ce qui n'est pas l'exercice le plus facile de la vie d'un manager. Bien souvent trop proches de leurs collaborateurs pour oser leur imposer des tâches ingrates ou convaincus qu'une mission ne sera jamais aussi bien menée que par eux-mêmes, de nombreux managers ne savent pas donner un ordre. Voici 6 conseils pour le faire :

- ne pas imposer mais expliquer pour convaincre,
- donner l'image d'un manager sûr de lui, sans excès d'autoritarisme,
- déterminer un cadre et des règles précis,
- adapter le message selon l'interlocuteur,
- vérifier que les consignes ont été comprises,
- ne pas oublier de remercier et féliciter ses collaborateurs une fois l'ordre exécuté.

Le mois de novembre, « mois de l'innovation publique », un temps fort destiné notamment aux managers

Animé depuis 2014 par tous les professionnels du service public (agents de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics sanitaires et sociaux), la DITP (Direction interministérielle de la transformation publique) organise, du 1er au 30 novembre, un rendez-vous annuel pour valoriser les initiatives locales et les capacités d'innovation des acteurs publics. L'objectif est de partager et d'échanger des méthodes, des bonnes pratiques ou des solutions innovantes pour exercer plus efficacement les missions de service public en associant les usagers, les agents de terrain et les managers.

Partager ses propres expériences : les managers ou agents publics qui travaillent sur des projets d'innovation publique peuvent organiser un événement (conférence, webinaire, formation, atelier collaboratif, simplification, débat-citoyen, module de formation ...).

Chaque projet est référencé sur le site : www.modernisation.gouv.fr/ accessible à tous, porteurs de projets ou pas.

Pour cette 8ème édition, placée sous le thème "Innovation ouverte", 4 parcours thématiques sont proposés :

- Parcours 1 : l'innovation au service de l'expérience usager ;
- Parcours 2 : l'innovation au service de l'expérience agent ;
- Parcours 3 : l'innovation pour des services publics écoresponsables ;
- Parcours 4 : l'innovation au service de la relance et de l'impact de l'action publique.

Conférence en ligne sur le travail en mode hybride

Le télétravail s'est imposé avec la crise sanitaire et nos organisations doivent trouver la bonne formule pour maintenir le collectif, entre présentiel et distanciel. Parmi les différents événements, durant ce mois de novembre consacré à « l'innovation publique », une conférence en ligne datée du 9 novembre traitera du « Travail en mode hybride ».

Télétravail : apprendre à gérer les conflits à distance

Avec la généralisation du télétravail, la gestion des conflits à distance est un nouvel enjeu pour les managers. Alors, comment les résoudre lorsque les échanges sont virtuels et que chacun est derrière son écran ?

La distance favorise la désinhibition

S'exprimer à travers l'ordinateur est plus aisé que s'exprimer en face à face. Cela peut favoriser les insultes et les critiques. Ce phénomène, que les psychologues nomment « l'effet de désinhibition de la communication en ligne », désigne le fait d'exprimer ses sentiments et émotions sans avoir conscience de leur impact sur l'interlocuteur, ce dernier n'étant pas face à nous. Dans les échanges en ligne, les individus ont tendance à être détachés et moins affectés par la réaction des autres, qu'ils ne voient pas.

Comment prévenir et désamorcer un conflit dans une équipe à distance ?

En tant que manager, il est conseillé de mettre en place certaines mesures pour prévenir les conflits et renforcer l'esprit d'équipe.

Tout d'abord, définir un cadre pour une communication « transparente » et accessible à tous :

- exiger de ses collaborateurs la publication et une mise à jour régulière des tâches accomplies, de l'avancée des projets, des échanges avec les partenaires/prestataires/fournisseurs, etc. afin que chaque membre de l'équipe soit informé ;
- instaurer des occasions pour échanger virtuellement de façon informelle et conviviale, cela permet de « décriper » des relations tendues.

Être attentif aux signaux

Il n'est pas toujours évident de repérer les tensions à distance, mais certains signaux peuvent alerter, comme les comportements qui sortent de l'ordinaire, un collaborateur qui semble se désolidariser d'un projet (passivité dans les échanges, repli sur lui-même), une baisse de performance dans les tâches, voire une « placardisation » par les autres membres de l'équipe.

Une fois le conflit identifié, il faut agir

Eviter la politique de l'autruche, une fois la nature du conflit identifiée, planifier une réunion ou des entretiens individuels avec les membres concernés. Si la cause d'un conflit concerne par exemple l'attribution des tâches et des responsabilités, redéfinir un cadre précis et recueillir l'adhésion de l'équipe.

Développer une écoute active en restant disponible

Pour résoudre un conflit, une écoute active est la clé : rester neutre, attentif à ce qui est dit et identifier la meilleure solution pour chaque partie prenante pour éviter que cela ne se reproduise de nouveau.

Il est essentiel d'adopter une posture ouverte et de se montrer accessible, à l'écoute des préoccupations de chacun. Si des tensions naissent, les collaborateurs seront plus susceptibles d'en parler. Il peut être utile également de planifier des « feedbacks » de l'équipe afin de sonder l'atmosphère et de détecter des éventuels malaises.

Remotiver son équipe

Des tensions, qu'elles soient naissantes ou bien installées, ont un impact négatif sur le moral et la motivation de l'équipe. Une fois le conflit résolu, il est essentiel de savoir remobiliser son équipe et d'instaurer un climat de travail plus harmonieux. Cela passe notamment par la reconnaissance du travail accompli et la célébration des victoires individuelles de chacun. Cela permettra non seulement d'apaiser les tensions, mais également de renforcer la cohésion d'équipe.