

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

UN DÉCRET ORGANISE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Une ordonnance du 17 février 2021 a renforcé la négociation (nationale ou locale) dans la fonction publique en permettant, dans certains domaines, que les accords comportent des dispositions réglementaires directement opposables aux agents ou par lesquelles l'employeur s'engage à des actions déterminées. Sont notamment concernés les conditions et l'organisation du travail, le temps de travail et le télétravail, les déplacements domicile-travail, l'égalité, la prévention des discriminations, le handicap, ou l'apprentissage (les rémunérations et le pouvoir d'achat relevant du niveau national).

Un décret du 7 juillet en précise les conditions, notamment la possibilité de formation à la négociation ou de réunions à distance.

Le texte organise aussi la réponse de l'employeur à une demande de négociation des organisations syndicales majoritaires, lui imposant, dans les 2 mois de la demande, une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies, et une notification de sa réponse sous 15 jours.

Le texte détaille les mentions garantissant la légalité des accords : calendrier de mise en œuvre des mesures, fondements juridiques, publication « par tous moyens », notamment numériques, et transmission au Conseil commun ou au CSFPT. Il organise une possibilité de suspension face à une situation exceptionnelle et la dénonciation de l'accord à l'initiative de l'employeur ou de syndicats signataires, en la limitant aux accords à durée indéterminée dont les clauses ne peuvent plus être appliquées.

Les associations d'élus ont salué, devant le Conseil national d'évaluation des normes, la qualité de la concertation menée avec le ministère de la Transformation et de la Fonction publique et la « prise en compte des observations de la « Coordination des employeurs ». Elles se sont unanimement prononcées favorablement au décret, réaffirmant leur volonté de maintenir un dialogue social de qualité, regrettant cependant l'absence d'évaluation financière de la réforme, aux coûts sans doute limités.

Source Maire info et décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 (JO du 8 juillet).

20 JUILLET 2021

N° 1730

CHÔMAGE

Le refus illégitime du renouvellement du contrat n'ouvre pas droit à chômagepage 2

HARCÈLEMENT

Une relation sexuelle même consentie, avec une femme vulnérable, est un manquement à la probitépage 3

LOGEMENT

La gratuité d'un logement de fonctions doit répondre à un impératif de travailpage 4

DOSSIER

La mise en œuvre des congés liés aux charges parentalespages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Pour bénéficier d'une protection, l'agent doit être victime d'un harcèlement lié à ses fonctionspage 8

Prochain numéro

le 24 août 2021

Bon été à tous !

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



Le refus illégitime du renouvellement du contrat n'ouvre pas droit à chômage

Les agents publics involontairement privés d'emploi ont droit à des allocations de chômage (articles L. 5424-1, L. 5422-2 et 3 du code du travail), les dispositions réglementaires prévoyant que le refus d'une proposition de renouvellement du contrat n'en relève pas, sauf motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur (articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

En pratique, s'il propose à l'agent le renouvellement du contrat, l'agent a 8 jours pour faire connaître son acceptation, charge à la collectivité de l'informer des conséquences de son silence, une non-réponse le présumant renoncer à l'emploi (art. 38-1, décret n° 88-145 du 15 février 1988). Une lettre du président de la métropole du 8 novembre 2016 propose à un agent de renouveler son CDD 1 an le 15 décembre. Devant son refus sans motif, le président lui rappelle qu'il ne pourra pas bénéficier d'allocations de chômage. Devant la cour, l'agent évoque 2 agressions par le même individu sur son lieu de travail. Mais, dès le 1er septembre 2016, il a été réaffecté dans un autre secteur éloigné du précédent et moins concernée par les incivilités. N'apportant aucun élément établissant un risque de réitération de ce type d'incident, son refus n'est pas fondé sur des considérations tenant à sa sécurité ou à sa santé.

A l'initiative du non-renouvellement de son contrat, il n'a pas été involontairement privé d'emploi et ce motif devait figurer sur l'attestation transmise à Pôle emploi.

Rappel : techniquement, ce refus ne constitue pas une démission, que l'agent doit notifier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et que d'ailleurs l'employeur n'a pas à accepter (article 39 du décret).

CAA Marseille n° 18MA02177 M. D du 27 mars 2020.

ABANDON DE POSTE : UNE IRRÉGULARITÉ PROCÉDURALE NE CRÉE PAS NÉCESSAIREMENT UN PRÉJUDICE

■ L'agent qui rompt de lui-même tout lien avec le service se place en abandon de poste. Ce peut être le cas s'il refuse de reprendre après un congé, mais aussi s'il refuse les procédures permettant d'établir le bien-fondé d'un arrêt.

Parce qu'il s'agit d'une mesure d'éviction définitive liée à la rupture volontaire du lien salarial, elle ne peut être prononcée que si l'employeur a préalablement mis l'agent en demeure de reprendre son service dans le délai approprié qu'il fixe. Elle est écrite, notifiée à l'intéressé et l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Si l'intéressé ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître ses intentions avant l'expiration de la mise en demeure, et en l'absence de justification matérielle ou médicale de nature à expliquer son retard à rétablir un lien avec son employeur, il peut estimer que l'intéressé a rompu de son propre fait tout lien avec le service.

À noter : s'agissant d'un agent en maladie, la loi le répute n'avoir pas cessé ses fonctions, et une lettre de reprise ne saurait constituer une mise en demeure. Mais si l'employeur constate que l'agent se soustrait sans justifications à une contre-visite médicale, une mise en demeure peut préciser explicitement que son refus sans justifications de la contre-visite à laquelle il est convoqué l'expose à une radiation pour abandon de poste (même s'il bénéficie d'un congé de maladie). Si l'agent ne justifie pas son absence, n'informe pas l'employeur de ses intentions et ne se présente pas devant le médecin, sans justifier d'une impossibilité matérielle ou médicale, et si, enfin, aucune circonstance particulière liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il obtenu le congé ne peut expliquer son abstention, le même constat d'un abandon de poste est possible (CE n° 375736 commune de Breteuil-sur-Iton du 11 décembre 2015).

L'absence de préjudice

Pour autant, une irrégularité de procédure ne lui garantit pas une indemnisation.

Le ministre de la Justice radie pour abandon de poste un secrétaire administratif de la maison d'arrêt le 8 août 2013, une mesure annulée par la cour, la mise en demeure n'ayant pas été envoyée à l'adresse de l'agent qui n'a pas pu en être destinataire, mais qui rejette toute indemnisation d'un préjudice.

En cassation, le Conseil d'État rappelle que si un fonctionnaire sollicite une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'illégalité d'une mesure consécutive à un vice de procédure dans son prononcé, le juge détermine la nature de cette irrégularité procédurale, puis recherche si, compte tenu de sa nature et de sa gravité, la même décision aurait légalement pu intervenir.

Dans l'affaire, le secrétaire, dont le congé ordinaire a pris fin le 1er février 2012, refuse à plusieurs reprises les opérations d'expertise pouvant permettre au comité médical de se prononcer sur sa situation et la prolongation de son congé de maladie et, le 1er juillet 2013, indique à son employeur qu'il refuse un contrôle médical à son domicile prévu le 8 juillet suivant. Par cette attitude, le fonctionnaire s'est placé lui-même dans une situation irrégulière et a rompu de son propre fait son lien avec le service, ce qui excluait tout lien de causalité entre les préjudices dont l'intéressé demande réparation (notamment ses pertes de revenus) et l'irrégularité de la radiation des cadres. CE n° 424650 M. A du 25 mars 2020.

UNE RELATION SEXUELLE MÊME CONSENTIE, AVEC UNE FEMME VULNÉRABLE, EST UN MANQUEMENT À LA PROBITÉ

■ **Aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de 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 (article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le 4 janvier 2016, le ministre de l'Économie révoque un assistant social en poste dans une direction régionale de la société Orange, mesure confirmée par le tribunal administratif, mais annulée par la cour administrative d'appel, avant que le conseil d'État ne se soit saisi du dossier.

Dans un courriel du 9 mars 2015, le fonctionnaire admet avoir commis une faute déontologique en ayant eu une relation sexuelle en décembre 2010 avec une femme à son domicile, après avoir établi avec elle un dossier concernant sa situation personnelle. Un certificat médical du 11 avril 2015 de son psychiatre, retraçant un entretien du 9 décembre 2010, confirme qu'elle déclare "avoir été victime d'une problématique avec un prénommé R. assistant social de France Télécom, dont elle dit : il a voulu me sauter dessus".

Or, l'intéressée se trouve alors dans une situation de vulnérabilité, puisqu'elle attend de reprendre ses fonctions dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, qui fait suite à un congé de longue maladie de 16 mois pour un état dépressif, consécutif au décès de ses parents, connaît simultanément des difficultés financières puisqu'elle est rémunérée à demi-traitement, l'obligeant à solliciter une aide financière de son employeur pour régler sa taxe d'habitation.

Une révocation justifiée

De son côté, le fonctionnaire est chargé, non seulement de participer à l'instruction de cette demande d'aide financière, mais aussi d'accompagner sa collègue vers sa reprise d'activité. Pour la cour, qui ne valide pas la révocation, l'exactitude matérielle des faits est établie et cette attitude présente un caractère fautif, même s'il s'est agi d'une relation sexuelle consentie, eu égard à la nature de ses fonctions et à la situation de vulnérabilité, quand bien même l'intéressée aurait obtenu le bénéfice de l'aide financière qu'elle sollicitait, quelques jours avant cette relation.

Le Conseil d'État, au contraire, tout en rappelant que le juge saisi de moyens en ce sens recherche si les faits constituent des fautes de nature à justifier une sanction et la proportionnalité de la mesure retenue, estime qu'eu égard à la gravité du manquement de l'agent à ses obligations de probité et d'intégrité, une sanction inférieure à la révocation serait, par son insuffisance, hors de proportion avec ses fautes.

La cour, à nouveau saisie, confirme la révocation, non sans avoir rappelé que l'agent a fait l'objet d'un blâme, après avoir tenté le 11 septembre 2012 d'embrasser une collègue en accompagnement social dans son bureau, et que, nonobstant les attestations d'autres collègues, y compris féminines, évoquant un comportement irréprochable, un rapport du 1^{er} juin 2015 de sa responsable confirme qu'il a adopté à plusieurs reprises un comportement déplacé vis-à-vis des femmes, nécessitant plusieurs réorganisations du service.

CAA Marseille n° 17MA04542 M. B du 11 décembre 2018.

CE n° 427868 Société Orange du 27 mars 2020.

CAA Marseille n° 10MA01499 M. C du 10 novembre 2020.

Une réaffectation liée à la personne de l'agent reste une mesure d'ordre intérieur

Certaines mesures, par leurs effets, ne font pas grief aux agents et constituent des mesures insusceptibles de recours devant le juge. Il en va ainsi de celles qui, modifiant leur affectation ou leurs tâches, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilité ou de rémunération. Un recours contentieux est irrecevable, sauf si la mesure traduit une discrimination (CE n° 377036 Mme B du 7 octobre 2015).

Une attachée principale conteste la décision du président de la métropole l'affectant le 1^{er} mars 2016 à la direction « patrimoine logistique » sur une mission de 3 mois dans le service « administration et gestion », l'affectation d'un fonctionnaire de catégorie A sur un emploi de chargé de mission pour une durée limitée sans fiche de poste ni missions définies constituant une atteinte à ses responsabilités.

Mais elle conserve ses fonctions, ne subit aucune perte salariale, et son emploi n'est pas limité dans sa durée. En revanche, cette mutation fait suite à des insultes à sa supérieure lors d'une altercation le 3 décembre 2015 et à la nécessité de mettre fin rapidement à un conflit qui rend impossible son maintien dans son service d'origine, et lui vaut un blâme, même si elle estime que sa supérieure l'a « poussée à bout », s'est immédiatement excusée, et invoque une situation personnelle et familiale difficile.

La réaffectation n'a donc pas porté atteinte à ses garanties statutaires, ni à ses droits et libertés fondamentaux, ne constitue pas une sanction déguisée, ni une mesure discriminatoire. Même liée au comportement de l'attachée principale, elle constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

CAA Nantes n° 18NT01164 Mme E du 31 mars 2020.

LA GRATUITÉ D'UN LOGEMENT DE FONCTIONS DOIT RÉPONDRE À UN IMPÉRATIF DE TRAVAIL

■ Une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service si l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate. La concession accordée comporte la gratuité du logement nu (articles R. 2124-65, 67 du code général de la propriété des personnes publiques).

Si l'agent est tenu d'accomplir un service d'astreinte mais ne remplit pas les conditions lui ouvrant droit à la concession d'un logement par nécessité absolue de service, une convention d'occupation précaire avec astreinte peut lui être accordée et l'agent supporte alors une redevance égale à 50 % de la valeur locative réelle des locaux occupés (article R. 2124-68 du code).

Dans tous les cas, le bénéficiaire supporte l'ensemble des réparations et charges locatives afférentes au logement qu'il occupe, conformément au droit commun des loyers des locaux à usage d'habitation, ainsi que les impôts ou taxes liés à leur occupation, et doit souscrire une assurance contre les risques dont il doit répondre comme occupant (article R. 2124-71 du code).

Un agent des services pénitentiaires conteste ainsi le refus du directeur interrégional de lui attribuer une concession de logement pour nécessité absolue de service, au vu des astreintes auxquelles il est tenu, en moyenne une fois par mois. Mais, pour la cour, le fonctionnaire n'étant pas soumis à une obligation de disponibilité totale, il ne saurait bénéficier d'un tel logement.

Dans la même administration, il en ira différemment de la situation d'un lieutenant pénitentiaire responsable d'un centre de détention d'hommes. En effet, il est chargé d'astreinte lui imposant, une semaine sur 5, de se rendre disponible pour intervenir à tout moment dans le centre pénitentiaire, impliquant une présence sur place dans les 15 minutes. Or, il a dû louer un logement trop éloigné du centre pour lui permettre de respecter ce délai d'intervention et donc d'assurer un travail conforme aux exigences de bon fonctionnement du centre pénitentiaire. En refusant de lui accorder un logement par nécessité absolue, le ministère de la Justice a commis une faute engageant sa responsabilité et justifiant une indemnisation du préjudice de l'agent à hauteur de 6 000 €.

Le régime de parité

Ces deux décisions sont transposables aux employeurs locaux, l'attribution d'un logement relevant du principe de parité avec l'État (sauf texte spécifique notamment pour les établissements scolaires).

En effet, les assemblées locales fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou contre une redevance, en raison notam-

ment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois, et les avantages accessoires liés à son usage, l'employeur arrêtant les situations individuelles (article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990).

Le Conseil d'État estime que, dans l'exercice de cette compétence, les collectivités doivent respecter un principe de parité avec l'État qui exclut l'attribution de prestations, seraient-elle en nature, excédant celles auxquelles des agents de l'État soumis aux mêmes contraintes peuvent prétendre. Il leur appartient donc de distinguer celles appelant une présence constante de l'agent et justifiant une gratuité, de celles qui rendent seulement utile la fourniture d'un logement, qui fait alors l'objet du versement d'une redevance. S'agissant des avantages accessoires, ils ne peuvent pas procurer aux agents une prestation plus favorable que celle dont bénéficierait un fonctionnaire de l'État dans la même situation (CE n° 153679 commune de Muret du 30 octobre 1996).

La loi permet néanmoins d'attribuer un logement par nécessité absolue aux agents occupant un emploi fonctionnel d'un département ou d'une région, de DGS d'une commune de plus de 5 000 habitants ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, de DGA d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, un emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Rappel : l'attribution du logement étant justifiée par les contraintes liées à l'exercice des fonctions, la circonstance que l'agent puisse se loger par ses propres moyens ne fait pas obstacle à la concession du logement, quand bien même l'intéressé pourrait se maintenir dans les lieux comme propriétaire, la commune lui ayant loué son logement via une SCI constituée par le DGS et sa femme (CE n° 410817 M. C du 8 juillet 2018).

Rappelons, par ailleurs, que dans les établissements locaux d'enseignement, les personnels de direction, d'administration, de gestion et d'éducation, dans des limites fonction de l'importance de l'établissement, ainsi que les personnels de santé, sont logés par nécessité absolue de service. S'y ajoutent les instituteurs (article L. 212-5 du code).

Le conseil d'administration de l'établissement propose, pour les autres, dans la limite des locaux disponibles, des logements par utilité de service (articles R. 216-4 et suivants du code de l'éducation). L'attribution d'un logement aux personnels techniciens, ouvriers de service fait l'objet d'une proposition du conseil d'administration de l'établissement à la collectivité.

CAA Lyon n° 18LY03320 M. B du 2 avril 2020.
CE n° 423905 M. A du 3 avril 2020.

LA PRÉSENCE D'UN SPÉCIALISTE À LA COMMISSION DE RÉFORME DÉPEND DE SA PERTINENCE POUR LE DOSSIER

■ **La gestion des arrêts, notamment pour accident ou maladie professionnelle, s'appuie sur des instances médicales (comité médical et commission de réforme) dont la bonne consultation, même si elles ne rendent que des avis, constitue une garantie pour l'agent.**

Un adjoint technique en congé de maladie sollicite, le 19 décembre 2014, la reconnaissance de ses arrêts comme imputables au service. Le maire la refuse au vu d'un avis de la commission de réforme du 23 avril 2015.

L'employeur doit la consulter s'il estime l'accident détachable du service ou que l'agent ne remplit pas les conditions d'une maladie professionnelle (article 37-6 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). La commission a notamment pour rôle d'apprécier la réalité des infirmités et la preuve de leur imputabilité.

Elle doit être saisie des témoignages, rapports et constatations propres à l'éclairer et peut réaliser toutes mesures d'instruction, enquêtes et expertises nécessaires. Elle comprend notamment 2 généralistes auxquels est adjoint, s'il y a lieu, un spécialiste pour les cas relevant de sa compétence. Il participe aux débats sans prendre part au vote (arrêté du 4 août 2004).

Pour le juge, s'il est manifeste, eu égard aux éléments dont dispose la commission de réforme, que la présence d'un

spécialiste de la pathologie est nécessaire pour l'examen du cas, son absence prive l'agent d'une garantie et entache la procédure d'une irrégularité justifiant l'annulation de la décision de l'employeur.

Dans l'affaire, la commission dispose, outre les pièces produites par l'agent, d'une expertise et de 2 rapports, dont un du 23 mars 2015 d'un psychiatre spécialiste de sa pathologie. L'absence d'un tel praticien à la commission n'a donc pas privé le fonctionnaire d'une garantie.

Sur le fond, ce rapport confirme que les arrêts étant consécutifs à l'état psychologique de l'agent et non en rapport direct et certain avec une maladie professionnelle ou un accident de service ; la pathologie ne peut pas être qualifiée d'imputable à l'employeur.

Rappel : cette décision procède d'une jurisprudence constante considérant que le vice affectant une procédure préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'entache d'irrégularité la décision que si elle a été de nature à influencer sur cette dernière ou a privé l'agent d'une garantie (CE Ass n° 335033 M. E du 23 décembre 2011).

CE n° 428103 M. B du 10 février 2020.

ACCIDENT DE SERVICE

LA PRÉSENCE D'UN CADRE À LA FÊTE DU PERSONNEL N'EST PAS UNE OBLIGATION PROFESSIONNELLE

■ **La gestion de l'accident de service repose sur une présomption d'imputabilité, tout accident, quelle qu'en soit la cause, survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, est présumé imputable, en l'absence de faute personnelle de l'intéressé ou de circonstance particulière l'en détachant** (art. 21 bis, loi n° 83-634 du 13/7/1983).

Une technicienne de 1^{ère} classe conseillère en prévention à la DRH se déclare, le 17 décembre 2012, victime d'un accident auditif lors de la soirée du personnel organisée par la commune. Si la commission de réforme alors compétente, puis le tribunal, se déclarent favorables à l'imputabilité, le maire la refuse le 1^{er} décembre 2014.

Le carton de réponse à l'invitation montre que la fête du personnel s'est déroulée le vendredi soir à partir de 19h30 dans une salle polyvalente, donc en dehors du lieu de travail de la femme et de ses heures de service.

Cette même invitation ainsi que la liste du personnel présent aux soirées successivement organisées entre 2002 et 2015 montrent clairement que la participation à cette fête reste facultative. La femme affirme qu'en qualité de membre de la direction des ressources humaines, elle supportait

une obligation morale de participer à un événement organisé par sa propre direction, mais rien ne montre que l'ensemble de ses membres a assisté à cette fête, ni qu'une absence ait été suivie de quelques repréailles que ce soit. Enfin, elle y a participé comme invitée et non comme organisatrice ou pour y exercer des fonctions de conseiller en prévention.

Pour la cour, la participation ne s'inscrivait pas dans la continuité de ses fonctions, pas plus qu'elle n'était le corollaire de ses obligations et, quel que soit l'avis de la commission de réforme, l'accident n'était pas imputable à la mairie.

Rappel : un accident de service ouvre à l'agent le bénéfice 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 et le remboursement des honoraires médicaux et frais directement entraînés par l'accident, le congé constituant du service effectif. À l'inverse, la maladie ordinaire lui assure 3 mois de plein traitement et 9 mois de demi-traitement (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

CAA Bordeaux n° 18BX00793 commune de Blagnac du 11 mai 2020.

La mise en œuvre des congés liés aux charges parentales

Depuis une ordonnance sur la santé et la famille, la durée des congés liés à la parentalité est alignée sur le code du travail, notamment pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Un décret du 29 juin et des circulaires de l'assurance maladie en fixent les modalités au 1er juillet 2021, rappelant le droit aux indemnités journalières du régime général.

Un doublement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

■ Dernier élément du dispositif lié à la parentalité, ce congé bénéficie au père et, le cas échéant, au conjoint de la mère, lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Sa durée est de 25 jours calendaires, portés à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples (article L. 1225-35 du code du travail).

Rappel : jusqu'au 30 juin 2021, les naissances relèvent des anciennes dispositions (11 jours de congé de paternité à prendre dans les 4 mois de la naissance), ce qui maintient le dispositif ancien jusqu'au 31 octobre 2021.

Selon le ministère de la Santé, ce congé de paternité participe à des liens d'attachement durables entre le second parent et l'enfant et à un accompagnement de son développement. Il soutient la mère, protège sa santé et celle de l'enfant dans une période de vulnérabilité. Son fractionnement améliore la conciliation de la vie familiale et professionnelle et, plus généralement, il contribue à l'égalité femmes-hommes par un rééquilibrage des tâches parentales et réduit les inégalités de carrière.

Selon le décret, pris dans les 6 mois de la naissance, il est accordé de droit sur demande au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement et fractionné en 2 périodes.

Cependant, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, il est pris au-delà de cette période dans la limite de 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou du congé de maternité dont aurait bénéficié la mère.

La première période, de 4 jours calendaires consécutifs, fait immédiatement suite au congé de naissance. La seconde période, de 21 ou 28 jours, peut être prise au choix de l'agent de manière continue ou fractionnée en 2 périodes, dont la plus courte est d'au moins 5 jours.

Relevons que si la santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, les 4 jours consécutifs sont prolongés de droit à la demande de l'agent pour la durée d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours (articles L. 1225-35 et R. 1225-8-1 du code). Si l'agent peut bénéficier de moins de 30 jours, il ne peut pas fractionner ce congé.

À noter : en pratique, si le nouveau-né est hospitalisé à sa naissance (sans retour au domicile), l'assuré bénéficie d'une première période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, peut solliciter une période

complémentaire le temps de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours, et une seconde période de congé de paternité non obligatoire et fractionnable de 21 ou 28 jours, le délai de 6 mois étant repoussé à la sortie d'hospitalisation de l'enfant.

Les pièces justificatives

La demande de congé de paternité est accompagnée de la copie du certificat du professionnel de santé qui suit la grossesse et des pièces justifiant que le fonctionnaire est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Elle indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé et les dates prévisionnelles des différentes périodes. L'intéressé transmet sous 8 jours à l'employeur, à compter de l'accouchement, les pièces justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la seconde période de congé de paternité, l'agent confirme les dates à l'employeur et, en cas de fractionnement, celle de chaque période.

Attention : le congé débute sans délai lorsque l'enfant naît avant la date prévue et que le fonctionnaire débute sa ou ses périodes de congés dans le mois de la naissance. Il en informe l'employeur et lui transmet sous 8 jours toutes pièces justifiant la naissance prématurée.

En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, et donc de report du congé de paternité, l'agent adresse sous 8 jours à son employeur sa demande de report et les documents concernant l'hospitalisation de l'enfant ou le décès de la mère.

Enfin, en cas d'hospitalisation de l'enfant dans une unité spécialisée justifiant la prolongation de la première période de 4 jours de congé de paternité, l'agent transmet sous 8 jours à l'employeur tout document justifiant de la situation.

Une circulaire de l'assurance-maladie évoque le bulletin d'hospitalisation de l'enfant dans une unité de néonatalogie d'un établissement ou service de santé public ou privé, une unité de réanimation néonatale, une unité de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ou une unité indifférenciée de réanimation pédiatrique néonatale.

Le bulletin précise les prénoms et noms de l'enfant, sa date de naissance, la date de début et, le cas échéant, prévisionnelle de fin d'hospitalisation et l'unité de soins. Si l'hospitalisation se poursuit au-delà de 15 jours, le bulletin est renouvelé tous les 15 jours et un bulletin sera établi à la fin

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

de l'hospitalisation, pour préciser la date de fin de droits au congé.

Rappel : pour les naissances intervenant à terme jusqu'au 30 juin 2021, le congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant peut être pris en plus du congé de paternité de 11 ou 18 jours, avant ou après ce congé, le délai de 4 mois étant reporté.

Dispositions diverses

Le décret simplifie la gestion des contractuels contraints de cesser leurs fonctions pour des raisons de santé et se trouvant sans droits à congés rémunérés, en prévoyant qu'ils sont en congés non rémunérés pour maladie un an au plus si l'incapacité de travail est temporaire, et licenciés dans le cas contraire, après une tentative de reclassement. Ils bénéficient, le cas échéant, des congés pour accident du travail ou maladies professionnelles (placement en congé toute la période d'incapacité jusqu'à guérison, consolidation ou décès avec maintien du traitement d'1 à 3 mois selon l'ancienneté).

Le texte entre en vigueur par principe le 1er juillet 2021, mais l'exigence de présenter la demande de congé de paternité un mois au moins avant la date présumée de l'accouchement, les pièces justificatives et leurs délais de transmission, concernant notamment la naissance (prématurée) de l'enfant, son hospitalisation ou le décès de la mère (soit l'ensemble de l'article 14 du décret), sont repoussés au 1er septembre 2021.

Le versement d'indemnités journalières

Pour les agents relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL), les congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant et de deuil en cas de décès de l'enfant donnent lieu au versement d'indemnités journalières (IJ) (articles L. 331-3 à 9 du code de la sécurité sociale).

Rappel : les IJ sont identiques à celles perçues par la mère au titre du congé maternité et non cumulables avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Elles sont égales au revenu d'activité antérieur de l'agent pris en compte pour le calcul de la cotisation maladie dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au dernier jour du mois civil avant l'interruption de travail, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %, représentatif de la part salariale des cotisations et contributions (articles L. 331-3, R. 323-4 et 8 du code de la sécurité sociale). En pratique, au 1er janvier 2021, son montant était compris entre 9,53 euros et 89,03 euros par jour, versé par l'Assurance maladie mais supporté par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) (article L. 223-1 du code de la sécurité sociale).

Pour les agents publics, ces prestations en espèce sont déduites de la rémunération maintenue par l'employeur (articles 12 du décret du 15 février 1988 pour les contractuels et 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires à temps non complet).

Attention : si, à la naissance, l'agent est en congé annuel ou pour événements familiaux, les 3 jours du congé de naissance débutent à l'issue de la période de congé, entraînant le report du congé de naissance et de la première période de 4 jours du congé de paternité.

Les conditions d'ouverture du droit à indemnités journalières ne sont pas modifiées et l'assuré doit justifier, à la date de début de son congé, soit d'un montant de cotisations dues au titre de l'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations perçues les 6 mois civils précédents, au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire de 1 015 fois le SMIC au premier jour de la période de référence, soit d'avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié dans les 3 mois civils ou les 90 jours précédents.

L'assuré doit également justifier de 10 mois d'affiliation à la date de début du congé.

Les pièces requises

S'agissant des justificatifs de la naissance de l'enfant et du lien de filiation auprès de la CPAM, si l'assuré est le père de l'enfant, il fournira la copie intégrale de l'acte de naissance, ou du livret de famille mis à jour, une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ou de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Si l'assuré n'est pas le père mais le conjoint, la personne liée à la mère par un PACS ou vivant avec elle, il fournira la copie intégrale de l'acte de naissance, ou l'acte d'enfant sans vie, et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable, accompagné d'une pièce attestant du lien avec la mère : extrait d'acte de mariage, copie du PACS, certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an, attestation sur l'honneur de vie maritale, cosignée par la mère.

Pour permettre le versement des IJ, la cessation d'activité sera attestée par l'envoi des documents employeur pour chaque période d'arrêt.

Attention : dans le régime général, le dispositif, y compris les pièces justificatives, concerne les naissances intervenant à compter du 1er juillet 2021 ou intervenues avant du fait d'une naissance prématurée dont le terme initial était prévu au 1er juillet 2021, l'obligation d'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance ne concernant naturellement que celles intervenant à compter du 1er juillet.

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 (JO du 30 juin).
Circulaire DDGOS n° cir 13/2021, cir 14/2021 et cir 15/2021.

POUR BÉNÉFICIER D'UNE PROTECTION, L'AGENT DOIT ÊTRE VICTIME D'UN HARCELEMENT LIÉ À SES FONCTIONS

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement 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 physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnelle.**

Une situation de harcèlement constitue, par ailleurs, un cas d'obligation de protection pour l'employeur. Il est en effet tenu, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal, de le protéger notamment contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les injures, menaces, diffamations ou outrages (articles 6 quinquies et 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

C'est pourquoi, une professeure des écoles affectée au réseau d'aide spécialisée aux élèves en difficulté sollicite, le 27 juillet 2016, la protection du recteur contre le harcèlement et d'autres attaques dont elle s'estime victime, demande que rejette implicitement cette autorité.

La protection contre le harcèlement est liée à l'exercice des fonctions. Or, la femme réside de 2005 à novembre 2014 dans un logement communal inclus dans un bâtiment collectif rattaché à l'école où sont logés d'autres enseignants. Elle rencontre, à partir de 2009, un conflit de voisinage particulièrement dur avec 3 de ses voisins, fait d'insultes, de provocations et de violences verbales à son encontre, et notamment le 7 décembre 2012, de menaces du compagnon de l'une des enseignantes de l'immeuble alors que la professeure sort de la salle réservée au réseau d'aide spécialisée aux élèves en difficulté.

Des faits essentiellement extérieurs au service

Ces menaces, intervenues dans un cadre professionnel, seront qualifiées d'accident de service. Pour autant, cet incident isolé ne révèle pas à lui seul un harcèlement moral. La plainte qu'elle dépose auprès du procureur en avril 2015 montre que les manifestations dans le service de ce profond antagonisme se limitent à des marques de froideur ou d'ignorance dont le caractère répété ne ressort pas du dossier et donc aucune ne semble avoir revêtu la forme d'une agression caractérisée ou d'une attitude délibérément hos-

tile pouvant suggérer l'existence d'un harcèlement. De même, si lors d'un entretien le 19 janvier 2015 avec la conseillère pédagogique de l'inspecteur chargé de la circonscription, les salutations ont été empreintes d'hostilité entre les deux femmes, rien n'établit ensuite une violence particulière, ni des propos de nature à déstabiliser psychologiquement la professeure des écoles. Ne suggèrent pas davantage une situation de harcèlement, la tenue d'une réunion en son absence le 12 janvier 2015, ou l'attribution à sa demande d'une nouvelle salle de travail bruyante et peu commode, en l'absence d'autres salles disponibles.

En réalité, les seuls faits susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé sont ceux que la femme a subis en dehors du service, à son domicile ou dans les parties communes de l'immeuble, des situations qui n'ont pas pu dégrader ses conditions de travail.

À retenir : le code pénal sanctionne le harcèlement moral d'une personne d'un an de prison et de 15 000 € d'amende, portés à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende si l'incapacité de travail est supérieure à 8 jours (pour des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie se traduisant par une altération de la santé, article 222-33-2-2 du code pénal).

Mais la seule circonstance que les faits aient été commis par des agents appartenant à la même administration, placé sous la même autorité hiérarchique et travaillant ensemble, ne saurait les faire regarder comme constituant des faits de harcèlement au sens de la loi du 13 juillet 1983, faute de lien les rattachant à l'exécution du service. Ce lien ne saurait résulter du logement des intéressés dans le même immeuble, puisqu'ils ne sont pas logés à titre professionnel comme instituteurs (article L. 921-2 du code de l'éducation), mais en vertu d'une convention domaniale avec la commune.

Même en écartant le harcèlement, la femme ne pouvait pas prétendre à une protection de son employeur, les faits survenus en dehors du service n'ayant pas été commis à raison de ses fonctions.

CAA Marseille n° 19MA00027 Mme B du 16 mars 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 : evelyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Comment résoudre un conflit entre deux collaborateurs ?

Dans cette situation, le manager, extérieur au conflit, se doit, pour améliorer la relation entre les deux collaborateurs, d'intervenir et de se positionner en médiateur. Une réunion de « recadrage » avec les collaborateurs va permettre de définir des objectifs pour assainir le conflit :

- écoutez à tour de rôle chaque interlocuteur qui doit décrire la situation et (ou) les faits à l'origine du conflit ;
- reformulez ce que chacun a dit afin de vérifier la bonne compréhension de la situation ;
- demandez à chacun quelle était son intention lorsqu'il a réagi ainsi (cette étape doit favoriser la formulation d'objectifs sous forme d'intérêts communs) ;
- définissez un objectif commun jusqu'à ce que chacun des interlocuteurs soit d'accord avec votre formulation (ex : bonne ambiance dans l'équipe) ;
- vérifiez l'adhésion de chacun au but commun ;
- faites exprimer par chacun les propositions pour atteindre l'objectif (chacune des solutions apportées constituera en quelque sorte un engagement de celui qui l'exprime).

Si nécessaire, suggérez des solutions au conflit et/ou exercez une (légère) pression pour qu'elles aboutissent.

Le salaire net moyen dans la FPT a augmenté de 0,4 % en euros constants en 2019

Selon une étude réalisée par l'Insee et la DGCL, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) a perçu, en moyenne, en 2019, toutes catégories confondues, 1 887 euros nets par mois dans les communes, 2 072 euros dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, 2 154 euros dans les régions et 2 206 euros dans les départements. Les femmes ont gagné en moyenne 8,9 % de moins que les hommes (9,2 % en 2018).

LA GESTION DES ABSENCES POUR VACCINATION CONTRE LA COVID-19

Lorsque la vaccination est organisée directement par l'employeur, avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès des agents, ou bien confiée par l'employeur à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel, la vaccination a lieu sur le temps de travail de l'agent et ne donne pas lieu à récupération.

En dehors du cadre professionnel, les chefs de service octroient une autorisation spéciale d'absence aux agents, pendant la durée strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

En cas d'absence au travail en raison d'effets secondaires importants liés à la vaccination contre la Covid-19, les chefs de service doivent accepter les demandes de placement en autorisation spéciale d'absence formulées par les agents, qui transmettent à leur employeur une attestation sur l'honneur qu'ils ne sont pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination.

Pour une absence au travail afin d'accompagner son enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal, une autorisation spéciale d'absence peut être accordée, pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal. (Note inf. DGCL du 5/7/2021).

LE DÉCOMPTE DES CONGÉS LORSQUE LES 1 607 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF SONT RÉALISÉES SELON DIFFÉRENTS CYCLES DE TRAVAIL

Lorsque coexistent plusieurs cycles de travail dans l'année, les jours de congés sont comptabilisés en jours ou en heures selon les règles définies par chaque collectivité. D'un point de vue juridique la réglementation est « silencieuse » mais, selon quelques avis juridiques recueillis, il conviendrait de comptabiliser les congés en jours et non en heures.

Toutefois, si la collectivité souhaite procéder autrement (notamment pour éviter les abus sur les prises de congés sur les journées/semaines les plus conséquentes), elle doit impérativement formaliser les règles applicables au sein de son règlement du temps de travail et des congés.

Ainsi, sur le terrain, des collectivités ont fait le choix de comptabiliser les absences pour congés en heures, c'est-à-dire qu'elles mettent au crédit ou au débit du collaborateur la différence entre le nombre d'heures à effectuer (en fonction de son cycle annuel) et le nombre d'heures qui était à effectuer pendant le jour posé.

Exemple dans le cas où coexistent 2 cycles de travail, un de 6h par jour et un autre de 10h par jour :

- le collaborateur pose un congé sur une journée de travail de 10h. Son cycle est de 1 607 h annuelles (soit 35h annualisées et donc 7h/j). Il devra 3h à la collectivité (à effectuer) ;
- le collaborateur pose un congé sur une journée de travail de 6h. Pour le même cycle, la collectivité lui devra 1h/j.

D'autres collectivités retirent une journée sans comptabilisation en heures.

Comme indiqué plus haut, en l'absence de textes réglementaires, c'est sous le contrôle du juge et du contrôle de légalité que pourra être mise en œuvre l'une ou l'autre des méthodes de calcul des congés.

Égalité hommes-femmes

La fusion du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a été entériné par un décret du 9 juillet 2021. Ce décret définit la composition et le fonctionnement du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui comprend deux formations spécialisées :

- l'une en matière de droits des femmes et de lutte contre le sexisme et les violences de genre ;
- l'autre en matière d'égalité professionnelle.

Le Haut Conseil élabore chaque année un rapport sur l'état du sexisme en France et fait part de ses avis et recommandations. (Décret n° 2021-921 du 9/7/2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes).

Rectificatif :

Concernant l'article relatif à la parité hommes/femmes publié dans le CdM n° 6, ce n'est pas Mme Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, mais Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, qui a fait annuler l'amende due par la Mairie de Paris, pour avoir nommé trop de femmes à des emplois de direction.

Rester à l'écoute et utiliser les bons mots

Une des principales qualités du manager est l'écoute. Sans écoute, pas de dialogue possible, pas de compréhension ni d'évolution. Pour favoriser une bonne écoute, le manager doit par exemple éviter de dire à son collaborateur :

- "Tu ne peux pas dire ça."

Avec de tels mots, vous privez votre collaborateur du droit d'exprimer ce qu'il ressent, sans ménagement. En abordant la relation de façon frontale, ne vous étonnez pas si le ton monte rapidement.

Vous pouvez dire par exemple : "Je ne demande qu'à être convaincu."

Se mettre en retrait, en posture d'écoute, permet à votre interlocuteur d'aller au bout de ses arguments. Sur le fond, vous ne cédez rien. Quitte à conclure que vous estimez avoir raison.

Signature de l'accord sur le télétravail : sa mise en œuvre pratique

Le 13 juillet 2021, un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des partenaires.

Cet accord s'applique aux trois versants de la fonction publique, qui pourront engager des négociations locales d'application, conformes à l'accord, lors d'un dialogue social de proximité qui devra être engagé d'ici le 31 décembre 2021.

Cet accord s'articule autour des principes suivants :

- Le volontariat

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur. Toutefois, le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent. Il s'agit bien d'un régime distinct, en cas de circonstances exceptionnelles, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents et, le cas échéant, dans le cadre des plans de continuité de l'activité.

- L'alternance entre travail sur site et télétravail

L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein. Elle peut s'apprécier sur une base mensuelle. Conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016, le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier, pour une même autorisation, de ces différentes possibilités.

- L'usage des outils numériques

Il appartient à l'employeur public de fournir, aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers).

- La réversibilité du télétravail

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail. Le décret du 11 février 2016 prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévu par le décret. La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure. Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service.