

# 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

## LES EMPLOYEURS LOCAUX SOUCIEUX DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le 27 juin, Françoise Descamps-Crosnier, présidente du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), s'est félicitée de la progression du taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la fonction publique : il est désormais de 5,66 % (contre 5,45 % en 2022). 4,64 % (4,36 %) pour l'Etat, 5,64 % (5,53 %) dans les hôpitaux et 6,89 % (6,72 %) pour les employeurs locaux, quand l'obligation est de 6 % pour tout employeur d'au moins 20 salariés (article L. 351-1 du code général de la fonction publique). Ce taux correspond à près de 270 000 bénéficiaires, dont 118 189 agents territoriaux sur 1,9 million, 94 875 salariés à l'Etat et 56 722 dans les hôpitaux.

L'engagement des employeurs est aussi financier dans le cadre de conventions avec le FIPHFP, pour un montant de 41 millions d'euros, en hausse de 11 % par rapport à 2022. Le secteur local représente 19,85 millions d'euros (- 9 %), l'Etat 16,27 millions d'euros (+ 45 %) et les hôpitaux 5,06 millions d'euros (+ 26 %). Les aides les plus sollicitées concernent l'adaptation des postes de travail (40 %), les prothèses auditives (21 %) et la prise en charge des indemnités pour l'apprentissage (8 %) ou les aides au déplacement (4 %).

Le fonds souhaite aujourd'hui renforcer l'accessibilité numérique, qui sera obligatoirement inscrite dans les conventions, figurera au catalogue de ses interventions, et a fait l'objet de conventions avec la direction interministérielle du numérique de l'Etat (DINUM) et l'Université de la Réunion pour créer un Diplôme Universitaire de référent handicap. Ces actions se combinent à un travail sur les carrières avec des programmes de coaching et de tutorat et une meilleure prise en compte des handicaps invisibles, outre le développement de plates-formes de prêt de matériel.

Enfin, le fonds a réalisé, avec le Handi-Pacte Occitanie et la Caisse des dépôts, un guide des droits à la retraite des agents en situation de handicap, fournissant des éléments de réponse aux agents confrontés à des problèmes de santé.

Site Internet du FIPHFP et Maire-infos.

2 JUILLET 2024  
N° 1866

## ABSENTÉISME

L'absentéisme s'est stabilisé en 2023 malgré une durée moyenne des arrêts plus élevée ..... p 2

## POLICE MUNICIPALE

Réforme du régime indemnitaire de la police municipale au 29 juin 2024 ..... p 3

## IRRECEVABILITÉ

Une administration n'a pas à transmettre une demande mal adressée.. p 4

## PROTECTION SOCIALE

La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire dans la FPT ..... p 5

## LICENCIEMENT

Collaborateur de cabinet : le dépôt d'une plainte peut caractériser une rupture de confiance ..... p 6

## PRIMES

Les majorations indemnitaires pour les Jeux Olympiques ..... p 7

## ASTREINTE

L'astreinte ne constitue pas un travail effectif ..... p 8

## ASSISTANT FAMILIAL

Dans le cadre d'un retrait d'agrément d'un assistant familial, le secret de l'instruction ne peut pas être opposé..... p 9,10



## Le rapport d'information du Sénat sur le métier et les fonctions des collaborateurs de cabinet dans les collectivités territoriales a été adopté le 25 juin 2024

Ce rapport formule 5 recommandations pour clarifier et sécuriser le rôle et les missions essentielles des collaborateurs de cabinet :

- Preciser dans la loi les missions essentielles du collaborateur de cabinet. La mission recommande de clarifier dans la loi les missions générales dévolues au collaborateur de cabinet et son lien étroit avec le chef de l'exécutif : le collaborateur de cabinet assiste, accompagne, conseille, relaie et représente l'autorité politique territoriale. Par ailleurs, il participe à l'élaboration de la stratégie de la collectivité, veille à la déclinaison et à la mise en œuvre de cette stratégie et concourt à la promotion de la collectivité et de son action.

- Consacrer la possibilité d'une autorité fonctionnelle du directeur de cabinet sur certains services : les directeurs de cabinet peuvent être amenés à exercer une autorité fonctionnelle sur les services, comme c'est déjà fréquemment le cas pour la communication et le protocole. Le ministère de l'Intérieur a reconnu cette pratique dans une réponse à un sénateur le 24 janvier 2024.

Cette pratique se justifie par la nécessité de garantir une plus grande réactivité et davantage d'efficacité et de fluidité dans la chaîne de décision.

- Repenser l'accompagnement, technique ou politique des membres de l'exécutif des plus grandes collectivités.

- Remédier à l'impossibilité actuelle de pourvoir au remplacement d'un collaborateur durablement absent.

- Sécuriser l'organisation et la gestion des cabinets mutualisés. Dans sa rédaction actuelle, le décret précité de 1987 ne prévoit pas le cas d'un cabinet mutualisé entre une commune et un établissement public de coopération intercommunale (EPCI).

## L'ABSENTÉISME S'EST STABILISÉ EN 2023 MALGRÉ UNE DURÉE MOYENNE DES ARRÊTS PLUS ÉLEVÉE

■ L'Observatoire de l'absentéisme dans le secteur public s'appuie sur les données collectées en maladie ordinaire et accident de travail à partir des déclarations des collectivités. Une analyse portant sur un panel de 11 000 collectivités employant 263 000 agents affiliés à la CNRACL révèle que l'absentéisme en 2023 se stabilise dans les collectivités territoriales. Néanmoins, la durée moyenne des arrêts est la plus élevée de ces dernières années, avec un absentéisme particulièrement marqué chez les 50 ans et plus. Dans un contexte d'allongement des carrières et de vieillissement de la population, il est suggéré de mettre en place des moyens de prévention et des actions concrètes en matière d'aménagement du temps et des postes de travail, et de favoriser le maintien en activité des seniors.

En 2023, après plusieurs années de hausse, l'absentéisme pour maladie ordinaire et accident du travail s'est stabilisé à 5,7 % :

- Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'élève à 4,44 %, stable par rapport à l'année précédente, mais toujours en hausse de près de 13 % par rapport à 2021. L'augmentation cumulée depuis 2017 est de +22 %.

- Près d'un tiers (32 %) des agents ont été absents au moins une fois dans l'année, en baisse de 21 % par rapport à 2022 pour revenir au niveau de 2019-2021. La durée des arrêts est cependant plus longue : 32,5 jours en moyenne par arrêt, en hausse de 33 % par rapport à 2022.

- Les arrêts de courte durée (1-10 jours) diminuent par rapport à 2022, passant de 65 % à 56 %. Un indicateur encourageant, d'autant que les arrêts courts ont un fort effet sur l'organisation (remplacement difficile à mettre en œuvre, baisse de la qualité de service, démotivation du personnel présent...), notamment pour les activités non reprogrammables, nombreuses dans les collectivités.

## À CERTAINES CONDITIONS, DES AGENTS COMMUNAUX EXERÇANT LES FONCTIONS D'ASSESEUR PEUVENT ÊTRE RÉMUNÉRÉS

■ Par une décision du 2 décembre 2022, le Conseil d'Etat a statué sur un contentieux concernant la commune d'Avignon, où des agents municipaux, rémunérés le dimanche du scrutin pour assurer le bon fonctionnement des bureaux de vote, ont été accessoirement sollicités pour être assesseurs dans quatre bureaux de vote de la commune. Le Conseil d'État a jugé qu'il n'y avait pas de faute : les agents remplissaient la condition nécessaire pour être assesseurs (à savoir, être électeurs dans la commune), et ils n'ont pas été rémunérés spécifiquement pour être assesseurs – ils étaient payés pour d'autres tâches matérielles. Il apparaît donc possible, au vu de cette décision, de demander à des agents municipaux rémunérés pour la journée de compléter le bureau, le jour même, en occupant le poste d'assesseur, s'ils sont électeurs de la commune et à condition qu'ils ne soient pas rémunérés pour cette seule tâche. Attention toutefois au risque de recours...

### Forfait mobilité durable

Le décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 étend le bénéfice du « forfait mobilité durable » aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics disposant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail. Le décret s'applique au titre des déplacements effectués à compter de l'année 2024.

## RÉFORME DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE MUNICIPALE AU 29 JUIN 2024

■ Un décret du 26 juin refond le régime indemnitaire des directeurs de police, chefs de service, agents de police municipale et gardes champêtres. En effet, si, par principe, les assemblées fixent les régimes indemnitaires par référence à ceux de l'État (article L. 714-4 du code général de la fonction publique), une exception subsiste pour la police municipale et les gardes champêtres qui relèvent d'un régime fixé par décret (article L. 714-13 du code).

Ce régime a été rattrapé par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), provoquant un réexamen du dispositif avec une nouvelle **indemnité spéciale de fonction et d'engagement, structurée comme le RIFSEEP en une part fixe et une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.**

**La part fixe est un pourcentage du traitement, variable selon le cadre d'emplois : 33 % pour les directeurs de police, 32 % pour les chefs de service de police, 30 % pour les agents de police municipale, 30 % pour les gardes champêtres.**

**L'assemblée fixe les critères de la part variable, dans la limite d'un plafond : 9 500 € annuels pour les directeurs de police, 7 000 € pour les chefs de service de police, 5 000 € pour les agents de police, 5 000 € pour les gardes champêtres.**

**À noter :** les assemblées sont libres d'instituer ce régime, mais les 3 décrets qui fondent le régime antérieur de la prime de fonction seront abrogés au 1er janvier 2025, ce qui privera les délibérations existantes de fondement légal, obligeant les assemblées à instituer, le cas échéant, le nouveau régime au plus tard pour cette date.

Il est exclusif de toute autre prime liée aux fonctions et à la manière de servir, mais compatible avec des heures supplémentaires (catégories B et C, décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002) et les primes compensant le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

La part fixe de l'indemnité est versée mensuellement et la part variable peut l'être dans la limite de 50 % du plafond, complétée d'un versement annuel.

Si, à la première application du décret, le montant mensuel du policier est inférieur à celui qu'il percevait, il peut conserver ce montant mensuel à titre individuel, et dépasser le taux de 50 %, mais dans la limite du plafond de la part variable. Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 (JO du 28 juin).

### **Le conseil du manager : élaborer une grille d'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir**

Pour évaluer l'engagement professionnel et la manière de servir des collaborateurs, diverses qualités doivent être appréciées :

L'aptitude à participer, à collaborer, à s'entraider au sein d'une équipe. Partage et transmission d'informations dans un esprit collaboratif. Attitude relationnelle positive envers ses collègues, les usagers, la hiérarchie.

Le respect des consignes : cadre horaire, ponctualité, règlement intérieur, procédures internes, règles collectives, discrétion professionnelle, secret professionnel, attention portée à la sécurité.

L'aptitude à prendre en compte des situations nouvelles relatives à l'organisation, au poste, au matériel. Capacité à intégrer une équipe, flexibilité.

L'attention particulière portée aux besoins des usagers, aux intérêts de la collectivité. Respect des valeurs du service public, comme la continuité, l'équité, l'intérêt général.

Capacité à être force de proposition.

### **Indemnité de fin de contrat : seuls les CDD conclus depuis le 1er janvier 2021 sont retenus**

Le Greta recrute une contractuelle dans le cadre de CDD du 16 décembre 2019 au 31 décembre 2021. La veille de son dernier contrat, elle sollicite, auprès du recteur, sans succès, une indemnité de fin de contrat.

**Les contractuels recrutés pour pourvoir des emplois permanents ou faire face à un accroissement temporaire d'activité bénéficient d'une indemnité de fin de contrat si leurs CDD (renouvelés) sont au plus égaux à un an et que leur rémunération est inférieure à un plafond fixé par décret, sauf s'ils sont stagiaires ou élèves, bénéficient du renouvellement de leur engagement ou d'un nouveau contrat (art. L. 554-3 du CGFP).**

Cette indemnité est due si l'engagement est exécuté jusqu'à son terme, que l'agent n'a pas refusé un CDI pour le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, avec une rémunération au moins équivalente.

**À noter :** le plafond salarial au-delà duquel l'indemnité n'est pas attribuée est de 2 fois le SMIC et son montant est de 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre du contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements (article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Cet article, introduit dans le texte sur les contractuels par un décret du 23 octobre 2020 (n° 2020-1296), s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

Le recteur oppose à la femme un engagement cumulé de 2 ans, 3 mois et 14 jours, supérieur donc à une année. Or, le décret imposait de ne retenir que les engagements courant du 4 janvier 2021 au 31 décembre. Aucun renouvellement n'ayant été proposé au-delà de cette date, elle avait bien droit à une indemnité de fin de contrat. En cumulant l'ensemble des engagements dont elle a bénéficié depuis décembre 2019, le recteur a commis une erreur de droit.

TA Toulouse n° 2201439 du 13 février 2024.

## UNE ADMINISTRATION N'A PAS À TRANSMETTRE UNE DEMANDE MAL ADRESSÉE

■ Sur avis favorable du conseil médical, le recteur d'académie met à la retraite, pour invalidité et à sa demande, une professeure certifiée, le 4 février 2020. L'enseignante conteste l'absence de reconnaissance de l'imputabilité de son invalidité au service et saisit le tribunal qui estime sa requête dépourvue d'objet en l'absence de toute demande en ce sens.

**Si toute administration destinataire d'une demande pour laquelle elle est incompétente doit la transmettre au service compétent et en aviser l'intéressé, cette obligation ne concerne pas les relations entre l'administration et ses agents** (articles L. 114-1 et 2 du code de relations entre le public et l'administration).

Or, la femme adresse par courrier un formulaire de demande de retraite pour invalidité le 5 décembre 2018 et fournit un reçu attestant qu'elle a confié le pli aux services postaux le 30 mars. Mais il est adressé au lycée où elle en-

seigne et non au rectorat, et l'établissement n'avait aucune obligation de transmettre la demande au recteur.

En l'absence de saisine de la bonne autorité, aucune décision de refus n'a pu naître d'une demande qui ne lui avait pas été adressée, et c'est logiquement que le tribunal a rejeté la demande pour irrecevabilité.

Cette application très rigoureuse du code rappelle utilement que toutes ces dispositions, qui visent dans leur ensemble à garantir une meilleure transparence des relations avec les administrations, ne s'appliquent aux agents publics que si aucune autre disposition ne s'y oppose.

C'est ainsi que, dans la relation salariale, l'obligation d'accuser réception d'une demande ne s'applique pas aux agents (article L. 112-2), alors que les dispositions sur la motivation des actes unilatéraux s'appliquent, y compris dans les relations salariales (article L. 211-2 du code).

CAA Marseille n° 22MA02935 Mme B du 12 février 2024.

## OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

### UN MÉDECIN VACATAIRE DOIT RENDRE DES COMPTES À SON EMPLOYEUR

■ Le 29 août 2018, le maire licencie une femme médecin généraliste vacataire dans les crèches municipales pour manquement à son obligation d'obéissance.

**Les contractuels sont assujettis à une obligation d'obéissance hiérarchique similaire à celle des fonctionnaires, avec la même réserve de désobéissance face à un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Un manquement à cette exigence l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales. Elles vont de l'avertissement au blâme, à l'exclusion de 3 jours, puis jusqu'à 6 mois ou un an en CDD ou CDI, avant le licenciement sans préavis ni indemnité** (articles 1-1, 36 et 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

**Le contrôle du juge est identique, qui vérifie l'exactitude matérielle des faits, leur qualification disciplinaire et la proportionnalité de la sanction à leur gravité** (CE Ass. n° 347104 M. D du 13 novembre 2013).

La directrice de la petite enfance, sa supérieure, l'informe, le 30 avril 2018, de sa volonté d'organiser le travail dans les crèches et sollicite la communication d'un planning avec ses horaires d'intervention. Dans sa réponse, à l'adresse aussi du DGS et de l'élu de secteur, elle refuse, renvoyant la directrice aux textes sur la présence de médecins dans certains établissements et rappelant qu'en aucun cas elle n'est sa supérieure en sa qualité de médecin dans les établissements d'accueil du jeune enfant, hormis sur un plan administratif. Le 15 juin, la directrice l'informe qu'elle ne peut valider les 120 heures de travail déclarées en mai, puisqu'elle n'a été présente que 85 heures. La femme lui répond de manière vindicative, mettant le maire et l'élu de secteur, l'ensemble des direc-

trices de crèche et la DGA en copie. Elle remet en cause le nombre d'heures réalisées, exige des excuses, précise qu'elle ne communiquera à l'avenir qu'un état global sans préciser le lieu et le temps d'exercice dans les établissements, et que ses congés n'ont pas été soumis à autorisation.

Ce comportement caractérise un refus d'obéissance et de contrôle d'une activité pour laquelle la commune la paye, les demandes ne portant pas atteinte au secret médical et ne révélant pas un acharnement.

Si cette attitude est fautive, au regard de son emploi depuis plus de 20 ans, sans sanction ni critiques sur sa manière de servir, le licenciement de la femme apparaît disproportionné.

CAA Paris n° 22PA03928 Mme A du 30 janvier 2024.

#### **Le conseil du manager : quelques exemples de licenciement d'un fonctionnaire (art. L. 553-1 du CGFP)**

- En cas d'abandon de poste. Il s'agit d'un manquement « à l'obligation de servir ».
- Après refus par l'intéressé, au terme d'une période de disponibilité, de trois postes proposés en vue de sa réintégration. Il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.
- Pour insuffisance professionnelle. Le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.
- Dans la fonction publique territoriale, au cours d'une période de prise en charge, l'absence de respect par l'intéressé de ses obligations ou son refus de trois emplois de son grade.

## LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA FPT

■ Voici les principaux éléments qui concernent les employeurs publics territoriaux en matière de protection sociale complémentaire (PSC).

La PSC concerne tous les agents, quel que soit leur statut (titulaires comme contractuels), et vise :

- à rembourser en tout ou partie les dépenses de santé en complément des prestations versées par la sécurité sociale dans le cadre des soins ou de la maladie (consultations chez un médecin généraliste ou spécialiste, médicaments, vaccins, frais dentaires ou optiques, ou autres frais spécifiques) ;
- à permettre à un agent de maintenir son niveau de rémunération globale [traitement indiciaire (TI) + nouvelle bonification indiciaire (NBI) + régime indemnitaire (RI)] en cas de baisse de revenus, conséquence d'un arrêt de travail pour raison de santé (demi-traitement) ou d'une invalidité temporaire ou permanente. Un contrat de prévoyance peut également prévoir un capital décès ou une aide aux frais d'obsèques au bénéfice des ayants droit de l'agent.

### L'accord collectif national signé le 11 juillet 2023

Cet accord a posé le cadre de référence pour les négociations locales devant intervenir dans chaque collectivité en vue des obligations de participation au financement des dispositifs de protection sociale complémentaire de leurs agents :

- le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour la prévoyance ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour la santé.

En matière de santé, l'accord prévoit un dispositif de ruyure échelonné de janvier 2024 à juin 2025, à l'issue duquel sa mise en œuvre pourra être complètement engagée dans chaque collectivité. En matière de prévoyance, l'accord pose des modalités de négociation au niveau local qui trouvent déjà à s'appliquer.

L'accord prévoit une mise en conformité :

- pour les employeurs qui, au 11 juillet 2023, ne proposaient pas de dispositif de participation au moyen d'un contrat collectif : dès que possible et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- pour les employeurs qui, au 11 juillet 2023, proposaient un dispositif de participation au travers d'un contrat collectif : à l'échéance du contrat collectif en cours au 11 juillet 2023 et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Les garanties minimales en matière de prévoyance prévues dans l'accord portent sur l'incapacité temporaire de travail et l'invalidité :

#### - S'agissant de l'incapacité temporaire de travail

Tout agent territorial, quel que soit son âge, son statut, son cadre d'emplois ou sa catégorie, bénéficiera a minima, en cas d'indisponibilité physique liée à une incapacité temporaire de travail, du maintien de 90 % de son revenu net (TI + NBI + RI), déduction faite des prestations versées par l'employeur ou tout autre régime obligatoire, au moyen d'un

complément de rémunération versé au titre de la prévoyance complémentaire, en relais des obligations statutaires.

#### - S'agissant de l'invalidité

Pour les agents affiliés à la CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50 % ou les agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale ou à l'IRCANTEC, bénéficiant d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66 % ou classés en invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie : versement d'une rente d'invalidité permettant le maintien du revenu net de l'agent (TI + NBI + RI) à hauteur de 90 %, déduction faite des prestations versées par la CNRACL.

Pour les agents affiliés à la CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50 % : versement au titre de la prévoyance complémentaire d'une rente d'invalidité proportionnelle au taux d'invalidité définie par la CNRACL selon la formule suivante :  $M = R \times I / 50 \%$  - (« M » pour montant de la rente versée - « R » pour montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenue par la CNRACL - « I » pour pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL).

L'accord prévoit une participation minimale de l'employeur à la couverture du risque prévoyance des agents à hauteur de 50 % de la cotisation acquittée par les agents au titre des garanties minimales prévues par l'accord (hors garanties optionnelles facultatives). Ce taux minimal de 50 % est établi :

- par application sur le montant de la cotisation correspondant à la couverture des garanties minimales prévues par l'accord, et supportée in fine, dans le cadre de l'exécution du contrat collectif de prévoyance conclu par la collectivité, et non plus sur un montant de référence préétabli. Aussi, l'accord conduit à abandonner la notion de montant de référence de 35 € ;
- sur la base d'une cotisation correspondant a minima à la souscription des garanties collectives minimales prévues par l'accord, à savoir le maintien de 90 % de la rémunération nette globale (TI + NBI + RI) de l'agent en cas d'incapacité et d'invalidité.

## la lettre du **M**aire

### L'essentiel de ce qu'il faut connaître

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

## Offre découverte : 1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90  
ou [isabelle.maillard@editionsorman.com](mailto:isabelle.maillard@editionsorman.com)

## LA TITULARISATION DIRECTE D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP EXIGE LE MÊME PROFESSIONNALISME QUE POUR LE STAGE

■ Une assistante spécialisée des bibliothèques et des musées de la Ville de Paris en situation de handicap, en CDD dans le cadre d'un dispositif d'intégration directe, estime qu'elle aurait pu être titularisée dès le 1er juin 2016.

**Les employeurs peuvent recruter des personnes en situation de handicap en CDD pour la durée du stage du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à titularisation** (article L. 352-4 du CGFP).

**Rappel :** à l'échéance du contrat, l'employeur évalue leur aptitude professionnelle après un entretien et au vu du dossier. En cas d'avis favorable, l'agent est titularisé et, dans le cas contraire, le contrat est renouvelé, éventuellement dans un cadre inférieur, ou l'agent est licencié (décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).

Le CDD de la femme est renouvelé du 1er juin au 1er décembre 2015. Dans sa première affectation, dans une médiathèque, elle a en charge la gestion courante des comptes de l'établissement sur les réseaux sociaux, mais manque d'organisation, d'autonomie et de motivation, et ses capacités rédactionnelles sont insuffisantes. Après un entretien, la mairie l'affecte comme responsable du pôle « sourds »

d'une autre bibliothèque, mais son accueil des jeunes, dont certains sont autistes, est inadapté ; elle méconnaît les fonds pour la jeunesse et les attentes de ce public, prend des initiatives sans consultation de ses responsables et de l'équipe, et peine à accepter de travailler le samedi et certains jours de congé.

Pour la femme, les postes ne correspondaient pas à son profil, le second nécessitant une maîtrise de la langue des signes qu'elle n'avait pas. Elle a cependant choisi les 2 postes, était entourée de collègues qui ont adapté leur mode de communication pour tenir compte de son handicap. Détentrice d'un Master 2 en littérature française et d'un Master en multimédia interactif, la gestion courante des comptes sur les réseaux sociaux n'appelait pas des compétences qu'elle ne pouvait pas acquérir. Si l'absence de maîtrise de langue des signes peut expliquer certaines difficultés, elle ne justifie pas les autres insuffisances. Lors de son entretien, elle avait affirmé connaître cette communauté et ses difficultés, s'engageant à promouvoir cette langue.

Si un changement d'attitude permet sa titularisation, rien ne montre qu'elle ait pu en bénéficier dès le 1er juin 2016.

CAA Paris n° 22PA01836 Mme B du 5 février 2024.

## L I C E N C I E M E N T

## COLLABORATEUR DE CABINET : LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE PEUT CARACTÉRISER UNE RUPTURE DE CONFIANCE

■ La maire de Paris licencie, le 12 octobre 2020, un directeur adjoint de cabinet en CDD de 3 ans. Le tribunal annule la mesure, faute d'entretien préalable, mais rejette toute indemnisation.

**L'employeur peut librement recruter et mettre fin aux fonctions de collaborateur de cabinet** (article L. 333-1 du code général de la fonction publique).

**À noter :** ces fonctions requièrent en effet un engagement personnel et déclaré au service des principes et objectifs guidant son action politique, auquel le principe de neutralité des agents publics fait normalement obstacle, et une relation de confiance personnelle de nature différente de celle résultant d'une subordination hiérarchique (CE n° 329237 assemblée de la Polynésie française du 26 janvier 2011). Aussi, le contrôle du juge se limite-t-il à l'exactitude des faits, l'erreur de droit et le détournement de pouvoir.

La maire évoque une « rupture de confiance » après une plainte pour viol classée sans suite le 4 mars 2021. Et l'élue ne s'est pas fondée sur des faits supposés de viol au sein de l'hôtel de ville, mais sur la plainte elle-même, dont la presse s'était faite l'écho et qui avait conduit le groupe écologiste à faire un signalement au procureur.

**À noter :** eu égard à la nature particulière de cet emploi et au contexte politique et médiatique, elle a valablement pu estimer que la situation du collaborateur pouvait porter atteinte à l'image de la ville et ne permettait plus d'inspirer à l'autorité locale la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions.

La rupture du lien de confiance étant avérée, elle justifiait un licenciement.

Si les principes généraux de responsabilité garantissent à l'agent évincé un droit à la réparation de son préjudice, une éviction illégale ne saurait donner lieu à réparation si, dans l'hypothèse d'un vice de procédure, la même décision pouvait être prise, ou si l'illégalité externe n'a pas de lien direct de causalité avec l'un des préjudices.

Or, la même décision pouvait être prise dans le cas d'une procédure régulière et l'organisation d'un entretien préalable n'aurait pas pu faire obstacle au licenciement. Il n'y a donc pas de lien direct entre la faute de la ville et les préjudices matériels que l'agent invoque. En revanche, l'absence d'entretien lui a causé un préjudice moral tenant aux conditions vexatoires de son licenciement, justifiant 1 000 € de réparation.

CAA Paris n° 22PA03914 M. A du 5 février 2024.

## LES MAJORATIONS INDEMNITAIRES POUR LES JEUX OLYMPIQUES

■ Un décret et un arrêté relèvent, pour 2024, les plafonds de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir, pour permettre l'indemnisation des agents directement mobilisés dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, ou exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par des changements d'organisation de service liés aux Jeux.

Est d'abord visé le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir du RIFSEEP (le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Son montant est majoré de 1 500 € pour 30 corps de l'État, dont : les attachés, les adjoints et secrétaires administratifs, les adjoints et agents techniques, les infirmiers, les adjoints techniques, d'accueil, de surveillance de magasinage, les médecins inspecteurs de santé publique, les conseillers techniques et assistants de service social, les ingénieurs (en chef) des TPE, les techniciens supérieurs du développement durable et les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse.

S'y ajoutent : les corps des cadres de santé civils et infirmiers civils de soins généraux du ministère de la Défense, des cadres de santé paramédicaux civils et infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère, des personnels civils de rééducation et médico-techniques de catégorie A du ministère de la Défense, des techniciens paramédicaux civils du ministère, des aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la Défense et des personnels infirmiers de l'Institution nationale des invalides (décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998). Pour 2024, le montant de la prime de service qui leur est alloué est majoré de 1 500 euros.

### La transposition territoriale

Selon le cabinet du ministre de la Fonction publique, le principe de parité permet aux employeurs locaux d'appliquer cet avantage aux cadres d'emplois équivalents.

Sont donc éligibles : les attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs, ingénieurs (en chef), techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques, conseillers et assistants socio-éducatifs, agents sociaux, médecins, sages-femmes, puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, puéricultrices, infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de puériculture, biologistes, vétérinaires et pharmaciens, techniciens paramédicaux, masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens. Sont encore concernés : les conseil-

lers, éducateurs et opérateurs des APS, les animateurs et adjoints d'animation et les adjoints du patrimoine.

**Rappel :** la valeur de ce complément varie selon les corps de l'État. Dans la mesure où il constitue la référence indemnitaire des différents cadres d'emplois territoriaux, les assemblées locales pourront instituer ce régime, après avis du CST.

Reste que ce dispositif, qui permet de dépasser transitoirement les plafonds réglementaires du CIA, pourrait être d'une utilité marginale, la gestion indemnitaire de nombre d'employeurs n'atteignant pas ces plafonds.

**À noter :** le dispositif présenterait alors un aspect essentiellement symbolique, les employeurs restant libres, dans le cadre du régime institué par les assemblées, de majorer individuellement le CIA pour tenir compte de l'engagement des agents, sans nécessité d'une délibération complémentaire.

**Une circulaire de la Première ministre (n° 6429-SG du 22 novembre 2023) avait d'ailleurs exclu la création d'un régime indemnitaire spécifique, invitant les employeurs à mobiliser les outils indemnitaires à leur disposition. Elle avait précisé qu'une majoration de rémunération ne pouvait être accordée qu'aux agents directement impliqués ou mobilisés, et sans pouvoir dépasser 1 500 € bruts, recommandait l'établissement de niveaux intermédiaires de 500 ou de 1 000 € selon le degré et la durée de mobilisation des agents.**

Les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux ne relevant pas du RIFSEEP, un texte spécifique, soumis au CSFPT le 5 juillet prochain, traitera de la situation des pompiers. Il devrait permettre d'accorder, à ceux mobilisés préventivement du 23 juillet au 12 août, puis du 27 août au 9 septembre, par leur SDIS, en vue de la sécurisation des Jeux Olympiques et Paralympiques, le bénéfice de l'indemnité de mobilisation opérationnelle attachée au dépassement des bornes horaires du cycle de travail en cas de mobilisation par l'État (décret n° 90-850 du 25 septembre 1990). Les pompiers mobilisés 10 jours au moins dans ces mêmes périodes pour sécuriser les J.O. pourront percevoir une prime forfaitaire exceptionnelle dont le montant sera fixé par arrêté. En deçà de 10 jours, son montant serait proratisé en fonction du nombre de jours de mobilisation, et il pourrait inversement être majoré en cas de mobilisation d'une particulière intensité. Cette prime se cumulerait avec tout autre élément de rémunération, hors les primes et indemnités ayant le même objet.

Décret n° 2024-581 et arrêté du 21 juin 2024 (JO du 23 juin).  
Maire-info du 24 juin 2024.

## L'ASTREINTE NE CONSTITUE PAS UN TRAVAIL EFFECTIF

■ Une femme, agent hospitalier social du centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) et gardienne d'une résidence pour personnes âgées, bénéficie d'un logement par nécessité absolue de service. Elle conteste sans succès l'absence d'indemnisation de ses astreintes.

**Les assemblées locales définissent la durée et l'aménagement du temps de travail des agents dans les limites de l'État, en tenant compte de la spécificité de leurs missions** (article L. 611-2 du code général de la fonction publique).

**Rappel :** le travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité pour éventuellement intervenir, l'intervention constituant un temps de travail effectif, inclus le déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

L'assemblée locale définit les cas de recours à l'astreinte, les modalités de son organisation et les emplois concernés. Elle se différencie de la permanence, l'obligation pour l'agent d'être sur son lieu habituel de travail ou désigné par l'employeur pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

**À noter :** les modalités de rémunération et de compensation de l'astreinte sont celles du ministère de l'Intérieur, sauf pour les agents relevant de la filière technique, qui relèvent de celles applicables au ministère de l'Équipement.

Dans tous les cas, la rémunération et la compensation ne sauraient être accordées à des agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue du service, ou d'une bonification indiciaire au titre de l'occupation d'un emploi fonctionnel (décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2005-542 du 19 mai 2005).

### L'absence de préjudice

**Comme le relève la cour, si l'astreinte ne peut pas être indemnisée ou compensée pour l'agent logé, il peut**

**bénéficier d'heures supplémentaires rémunérées, ou compensées au choix de l'employeur, s'il relève de la catégorie B ou C, à la double condition qu'elles correspondent à des interventions effectives réalisées à la demande de l'autorité hiérarchique pendant le temps d'astreinte ou de permanence, et le conduisent à dépasser les bornes horaires du cycle de travail.**

Un arrêté du 3 juillet 2000 du CASVP astreint les gardiens à une résidence permanente dans l'établissement toute la durée de leur activité, leur journée de travail comportant un temps de travail effectif dans la plage d'ouverture de la loge de 7 à 20 heures, une pause méridienne de 2 heures, et un temps d'astreinte fixé localement. Le règlement sur le cycle de travail des agents logés des résidences prévoit qu'ils sont d'astreinte de 20 heures à 7 heures du lundi au vendredi et doivent demeurer à leur domicile ou à proximité dans ces périodes. En pratique, la femme travaille du lundi au vendredi de 8 heures à 18 heures avec une pause méridienne de 2 heures, et assure une astreinte 4 jours par semaine de 18 heures à 8 heures.

Selon elle, en astreinte, elle reste à la disposition permanente et immédiate de son employeur en raison des sollicitations des résidents et de l'obligation de demeurer à son domicile. Mais cette obligation est la contrepartie du logement gratuit qui lui est attribué, et cette période n'est pas un travail effectif puisqu'elle reste libre de vaquer à des occupations personnelles et de se consacrer à sa vie privée et familiale. Même si elle est susceptible d'intervenir à la demande des résidents et qu'elle est alors rémunérée par le centre d'action sociale.

La cour précise que l'obligation de demeurer à proximité du logement n'établit pas le caractère général, continu et absolu des astreintes, progressivement compensées par l'attribution d'un téléphone portable. De même, ni ce mode d'organisation ni la possibilité pour les résidents de déclencher le système d'alarme relié à la loge ne caractérisent une méconnaissance des règles d'hygiène et de sécurité, notamment sur un plan psychosocial.

La cour écarte aussi toute atteinte à la liberté constitutionnelle d'aller et de venir liée à l'obligation de demeurer à proximité de la résidence.

Le CASVP n'a donc commis aucune faute engageant sa responsabilité.

CAA Paris n° 23PA01470 Mme C du 9 février 2024.

### 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](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)

La lettre de l'employeur territorial, 44 avenue de la République 75011 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand  
Abonnement : 46 numéros par an, 690 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -  
Imprimerie de Piencourt - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman  
Commission paritaire : n° 0428 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.

## Dans le cadre d'un retrait d'agrément d'un assistant familial, le secret de l'instruction ne peut pas être opposé

*Le président du conseil départemental reçoit, le 6 octobre 2022, une information préoccupante pour des faits graves de deux assistants familiaux, agréés pour accueillir trois enfants à leur domicile. Il suspend les agréments pour quatre mois le jour même, transmet le signalement au procureur, qui ouvre une enquête, retire les agréments et les licencie les 14 et 27 février 2023.*

### L'opposition du secret de l'instruction

■ Le juge des référés suspend ces décisions, ce que conteste le conseil départemental.

**La suspension est subordonnée à une double condition, que l'urgence le justifie et qu'un moyen soit propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux sur la légalité de la décision** (article L. 521-1 du code de justice administrative).

**À noter :** l'urgence suppose qu'elle porte préjudice de manière suffisamment grave et immédiate à l'intérêt public, à la situation de l'agent ou à ses intérêts, le juge appréciant, au regard des justifications fournies, si l'urgence est caractérisée (CE n° 228815 Confédération nationale des radios libres du 19 janvier 2001).

Pour le rapporteur public, en cassation, l'urgence est certaine, les assistants étant privés d'activité, donc d'une part importante de revenus qui menace leur capacité à rembourser un emprunt pour des travaux d'amélioration des conditions d'accueil des enfants, faiblement compensée par l'indemnité de licenciement et des allocations de chômage.

De son côté, le département n'apporte aucun élément démontrant qu'un intérêt public justifie une exécution de la décision (CE n° 465844 Association Protéines France du 27 juillet 2022).

Il oppose aux assistants le secret de l'instruction pour ne pas leur fournir les motifs de la suspension et du retrait d'agrément. Il les informe seulement de l'existence d'une information préoccupante du 6 octobre 2022, sans leur préciser les faits reprochés, malgré leurs demandes, en vue notamment de leur convocation devant la commission consultative paritaire départementale qui doit se prononcer sur un éventuel retrait d'agrément (article R. 421-23 du code de l'action sociale et des familles).

**À noter :** l'enquête pénale ouverte après la transmission de l'information au parquet s'opposerait, pour l'employeur, à toute précision sur les faits signalés, sauf à méconnaître le secret d'instruction.

Le même motif le conduit à ne pas transmettre à la commission les motifs du retrait, qui se déclare dans l'impossibilité de rendre un avis éclairé.

Pour les assistants, ce silence méconnaît leurs droits à la défense et le principe du contradictoire.

### Les garanties de l'assistant familial

Le code de l'action sociale impose la motivation et la transmission sans délai d'une décision de retrait, de suspension ou de modification d'agrément (article L. 421-6), le juge considérant que s'appliquent les règles du code des relations entre le public et l'administration, donc que la motivation est écrite et comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui la fondent (article L. 211-5 du code, CE n° 395624 Mme A du 31 mars 2017).

**Le retrait d'agrément relève d'une procédure contradictoire organisée autour de la commission consultative paritaire départementale, qui comporte, à parité, des représentants du département et des assistants maternels et familiaux (article R. 421-27 du code de l'action sociale). L'assistant familial est informé au moins 15 jours avant la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des motifs de la décision envisagée, de la possibilité de consulter son dossier, d'y présenter des observations écrites ou orales et de se faire assister ou représenter par la personne de son choix. De son côté, l'employeur indique à la commission les motifs de la mesure envisagée (article R. 421-23).**

**Rappel :** la consultation de la commission avec la possibilité d'y présenter des observations constitue une garantie. Un retrait d'agrément ne saurait intervenir pour un motif n'ayant pas été soumis à la commission et sur lequel l'intéressé n'a pas pu présenter d'observations (CE n° 427621 département des Bouches-du-Rhône du 15 juillet 2020).

Le département n'ayant pas respecté ces garanties, se pose la question de savoir si le secret de l'instruction pouvait l'en dispenser, beaucoup de départements s'estimant liés par ce secret dès l'ouverture d'une enquête pénale après un signalement.

### Le secret de l'instruction

**Rappel :** le secret de l'instruction, l'un des principes fondateurs du droit pénal dégagé pour la première fois par les ordonnances de Blois en 1498, de Villers-Cotterêts en 1539 puis par la grande ordonnance criminelle de 1670, vise l'efficacité de l'enquête pénale (éviter la disparition des preuves, préserver la sincérité des témoignages et la sécurité des protagonistes) et garantit la présomption d'innocence, en veillant à ce qu'une mise

en cause ne se traduise pas par un jugement préalable de l'opinion publique, par des pressions sur les enquêteurs et l'ensemble de la chaîne judiciaire (Cons. const. n° 2017-693 QPC du 2 mars 2018).

**Aussi, la procédure au cours de l'enquête et de l'instruction est secrète, sauf si la loi en dispose autrement, sans préjudice des droits de défense. Toute personne qui y concourt est tenue au secret professionnel** (article 11 du code de procédure pénale).

Le secret s'impose aux personnes concourant à ces procédures (juge d'instruction, chambre de l'instruction, magistrat du parquet, enquêteur de police, huissier, greffier, expert, personne participant au contrôle judiciaire, Cass. crim. n° 02-86.197 du 23 avril 2003).

À l'inverse, les parties civiles, la personne mise en examen, les témoins, la victime, les journalistes ou les avocats ne sont pas tenus de préserver ce secret (Cass. crim. n° 76-92.075, 9 octobre 1978, CA de Paris du 11 juin 1986). Si les avocats sont tenus au secret professionnel, ils peuvent communiquer à leur client les éléments couverts par le secret de l'instruction (Cass. crim. n° 00-86518 du 18 septembre 2001).

Concernant la levée du secret de l'instruction, la loi identifie notamment la transmission à l'administration des finances de tout élément faisant présumer une fraude fiscale (article L. 101 du livre des procédures fiscales).

**À noter :** en matière de contentieux administratif, le secret de l'instruction ne fait pas obstacle à ce que le juge joigne au dossier et soumette des éléments issus d'une procédure pénale que l'une des parties a spontanément produits (CE n° 83550 élections municipales de Villeneuve-sur-Lot du 26 octobre 1973). Il écarte ainsi un élément de preuve ayant été obtenu en violation du secret de l'instruction (CE n° 196215 M. J du 14 juin 2019).

### La non opposabilité du secret

Le Conseil d'Etat rappelle que s'il incombe au président du conseil départemental de s'assurer que les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des enfants, et de retirer l'agrément si elles ne sont plus remplies, il doit préalablement saisir la commission consultative paritaire départementale, devant laquelle l'assistant peut présenter ses observations écrites ou orales. Le président du conseil départemental doit indiquer à la commission consultative paritaire, comme à l'assistant, les motifs de la décision envisagée (articles L. 421-3 et 6 du code de l'action sociale). Cette consultation, avec la possibilité de présenter des observations, est une garantie pour l'assistant. Un retrait ne peut intervenir pour un motif non soumis à la commission et sur lequel il n'a pas pu présenter d'observations.

**Si le président envisage un retrait après une information de suspicions de comportements susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou l'épanouissement d'un enfant, de la part du bénéficiaire de l'agrément ou de son entourage, il doit, dans l'intérêt de**

**la protection de l'enfance, tenir compte des éléments portés à la connaissance ou recueillis par ses services, et déterminer s'ils sont suffisamment établis pour lui permettre raisonnablement de penser que l'enfant est victime de ces comportements ou risque de l'être. Avant la décision de retrait, il communiquera, à l'assistant et à la commission consultative, les éléments sur lesquels il se fonde, sans que l'engagement d'une procédure pénale à laquelle s'applique le secret de l'instruction puisse y faire obstacle.**

**À noter :** si la communication de certains éléments peut porter gravement préjudice aux personnes qui auraient alerté les services du département, à l'enfant ou aux autres enfants accueillis ou susceptibles de l'être, le département ne les communiquera pas dans leur intégralité, mais informera l'assistant et la commission de leur teneur, de telle sorte que, tout en veillant à la préservation des autres intérêts en présence, il puisse se défendre, et la commission rendre un avis.

Cette décision reprend les principes dégagés en matière d'accès aux témoignages recueillis dans le cadre d'enquêtes administratives (CE n° 443749 M. L du 28 avril 2023).

### Une extension de la règle à la suspension d'agrément

Dans une affaire similaire, et concernant la suspension de l'agrément, le code de l'action sociale le subordonne à une condition d'urgence (article L. 421-6).

Comme pour le retrait, le juge confirme que le président, informé de suspicions de comportements susceptibles de compromettre la santé, la sécurité et l'épanouissement d'un enfant, doit, dans l'intérêt de la protection de l'enfance, tenir compte des éléments recueillis ou portés à la connaissance de ses services.

**La suspension sera possible s'ils ont un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et révèlent une situation d'urgence, dont il devra justifier en cas de contestation devant le juge administratif, même si une procédure pénale à laquelle s'applique le secret de l'instruction est engagée.**

Il ne saurait, après avoir été destinataire d'une information du service d'accueil téléphonique national concourant à la protection des mineurs en danger, faisant état d'une suspicion de maltraitance sur l'enfant accueilli, refuser de préciser la teneur des éléments portés à sa connaissance et ayant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité, et révélant une situation d'urgence, parce qu'ils ont été transmis au procureur qui n'en a pas autorisé la communication. La seule existence d'un signalement ne saurait suffire à justifier une suspension en l'absence d'autres éléments.

Le juge préserve ainsi la capacité de réaction du département dont la charge de la preuve est allégée, et évite de faire peser sur les assistants une présomption de culpabilité.

CE n° 474932 et n° 473633 du 9 novembre 2023.