

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

Le projet sur les directives RH et les CAP se précise

Soucieux de publier les 53 textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique d'ici le 31 décembre, le gouvernement s'est attelé au texte sur les directives RH et les compétences des CAP, présenté au Conseil commun le 16 octobre.

L'élaboration des directives laissera une grande marge aux employeurs après consultation du comité social territorial, leur validité étant de 6 ans au plus avec une possibilité de révision. Elles détermineront les orientations générales d'adaptation des effectifs et compétences aux évolutions des missions et métiers, s'attacheront à la diversité des profils, des parcours, et à l'égalité professionnelle. En matière de promotion, elles fixeront les critères généraux retenus et les mesures favorisant l'évolution des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Il s'agira, notamment, de valoriser la diversité des parcours et des fonctions, les formations suivies, l'engagement professionnel des agents, leur capacité d'adaptation ou aptitude à l'encadrement, avec toujours le souci de l'égalité femmes-hommes dans le vivier des promouvables au regard des agents promus.

S'agissant des CAP, le texte les resserre sur les décisions négatives : refus de titularisation, licenciement du fonctionnaire en disponibilité pour refus de 3 postes, refus de congés syndicaux, refus de formations, discipline, et saisine, à l'initiative de l'agent, suite à un refus de temps partiel ou pour demander une révision du compte-rendu d'entretien professionnel. Par ailleurs, en matière d'assistance d'un représentant syndical dans la contestation d'une absence de promotion, le syndicat devra disposer d'au moins un siège au comité social.

Source Acteurs publics

1ER OCTOBRE 2019
N° 1645

CARRIÈRE

Une disponibilité d'office sans invitation à demander un reclassement est irrégulièrepage 2

DISCIPLINE

Une insuffisance relevée pendant 3 mois justifie un licenciementpage 3

RÉMUNÉRATIONS

Licenciement : un vice de procédure n'appelle pas nécessairement une indemnitépage 5

DOSSIER

Le recrutement des contractuels est facilitépages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

L'employeur peut-il obtenir de l'assureur de ses véhicules le remboursement des salaires de son agent ?page 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** :
www.editionssorman.com



Des conditions de travail difficiles confirment l'imputabilité d'un accident au service

Quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, est présumé imputable, sauf faute personnelle ou circonstance particulière le détachant du service.

Cette présomption garantit à l'agent le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, donc le maintien de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite et le remboursement des frais et honoraires médicaux (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, la directrice d'un établissement social refuse de reconnaître l'imputabilité du syndrome dépressif d'une cadre socio-éducative. Le 17 juin 2011, sur son lieu de travail et pendant ses heures de service, elle a une altercation verbale avec une collègue à l'origine d'un état anxio-dépressif réactionnel qui conduit à son arrêt. Trois rapports de médecins et psychiatres, établis entre novembre 2011 et décembre 2012, confirment le caractère professionnel des troubles. La victime ne conteste pas en avoir été à l'origine de remarques personnelles désobligeantes à sa collègue, mais estime que ses troubles ont leur origine dans le mode de management de sa direction envers elle, dès sa période de stage.

À retenir : même si l'altercation résulte d'un fait personnel pouvant être reproché à l'agent, elle révèle les difficultés de travail de la cadre, donc son origine professionnelle, justifiant l'annulation du refus opposé et obligeant l'employeur à reconnaître cette imputabilité.

CAA Marseille n° 18MA02961
Mme H du 18 décembre 2018.

Une disponibilité d'office sans invitation à demander un reclassement est irrégulière

■ Le congé de maladie exprime une période rémunérée en tout ou partie, mais limitée dans le temps, par exemple un an en maladie ordinaire (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement) (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ainsi, le fonctionnaire qui a obtenu, sur 12 mois consécutifs, des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois ne peut pas reprendre sans l'avis favorable du comité médical. Dans le cas contraire, s'il ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement, il est placé en disponibilité, reclassé ou mis à la retraite sur avis de la commission de réforme en cas d'inaptitude définitive (article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Dans une affaire, une adjointe technique du service départemental d'incendie et de secours bénéficie d'un congé de maladie ordinaire le 14 juin 2012 pour une tendinopathie chronique de l'épaule gauche, l'employeur, sur avis de la commission de réforme puis du comité médical, refusant la reconnaissance d'une maladie professionnelle. Puis elle bénéficie d'un congé de longue maladie. L'agent est placé en disponibilité d'office du 14 juin au 13 septembre 2013, une décision annulée par le tribunal.

Une mesure alternative à l'absence de reclassement

Le texte sur la disponibilité d'office pour maladie (article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986) l'autorise à la double condition que l'agent ait épuisé ses droits statutaires à maladie et qu'il ne puisse pas, dans l'immédiat, être reclassé dans un autre corps ou cadre d'emplois. Or, la loi subordonne le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé (article 81 de la loi du 26 janvier 1984). Pour la cour, si le fonctionnaire, à l'expiration de ses droits statutaires à maladie, est reconnu inapte à reprendre ses fonctions antérieures, et alors que le comité médical s'est prononcé sur sa capacités à occuper par réaffectation, détachement ou reclassement un autre poste, éventuellement dans un autre cadre d'emplois, l'employeur ne peut pas le placer en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. Ce placement en disponibilité ne sera prononcé qu'en l'absence de demande ou si elle ne peut pas être immédiatement satisfaite. Dans l'affaire, le comité médical se déclare favorable le 5 juin 2013 à une disponibilité d'office pour maladie à compter du 14, estimant que la femme n'était pas apte à reprendre, mais sans se prononcer sur une possibilité de réaffectation ou de reclassement. Dans la mesure où l'état physique de la femme ne lui interdisait pas toute activité, le service devait l'inviter à solliciter son reclassement alors qu'un courrier du 18 juin se borne à envisager sa situation à l'expiration de sa disponibilité.

À retenir : faute d'invitation à solliciter un reclassement avant ce congé sans traitement, puisque tous les courriers l'invitant à cette demande sont postérieurs à sa mise en disponibilité, le président du service départemental d'incendie et de secours a commis une irrégularité justifiant l'annulation de la mesure, comme l'a estimé le tribunal.

CAA Bordeaux n° 16BX01952 Mme F du 17 décembre 2018.

Une insuffisance relevée pendant 3 mois justifie un licenciement

■ **L'employeur peut licencier un contractuel pour insuffisance professionnelle en respectant le droit à communication du dossier (article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).** S'il doit se fonder sur des éléments révélant une inaptitude à ses fonctions et non sur une carence ponctuelle, il n'implique pas un constat à plusieurs reprises, ni sa persistance après une invitation de l'intéressé à y remédier. Une évaluation sur une période suffisante, révélant une inaptitude, justifie l'éviction.

Dans une affaire, le président de la métropole licencie, le 1er avril 2015, son directeur de la promotion du territoire et des relations internationales pour indisponibilité flagrante et absence d'impulsivité managériale. Le tribunal estime ces manquements non établis et reposant sur des faits inexacts.

Mais l'indisponibilité et l'absence évoquées par le président s'appuient sur un rapport du 22 janvier du directeur adjoint dont dépend l'intéressé, faisant état des constats des élus et notamment de l'adjoint au maire délégué au tourisme exprimant ses plus vives réserves sur ses capacités de direction, de ses collègues directeurs affirmant qu'il ne répond pas à leurs demandes, et des agents de sa direction qui auraient témoigné de l'absence de disponibilité de leur responsable.

Une insuffisance établie

L'agent établit sa disponibilité auprès des élus et des autres directions à partir d'échanges de courriels démontrant qu'il a répondu dans la journée, et la cordialité de leurs échanges. S'il a différé certaines demandes, c'est en raison d'une absence d'urgence. Cependant, devant la cour, les témoignages de 9 des 12 agents révèlent des absences répétées et injustifiées, un défaut de réunion, de directives et d'encadrement, deux mentionnant la déception du directeur de se voir confier ce poste. Même rédigés en novembre et décembre 2016 et non notifiés lors de la procédure de licenciement, la cour les accepte dans la mesure où ils décrivent les capacités professionnelles de l'intéressé à la date de la décision. En se justifiant par la nécessité de déplacements hors du service, et que cette indisponibilité ne lui a jamais été opposée, il n'établit pas sa disponibilité auprès des agents. Par ailleurs, un unique courriel du 4 décembre 2014 ne démontre pas son souhait de donner une nouvelle orientation au service, de fixer des objectifs précis, ni qu'il ait sollicité l'embauche d'un chargé de mission, d'une assistante de direction et d'un agent chargé du développement économique. Son indisponibilité et son absence d'impulsivité managériale sont donc établies et justifient le licenciement.

Attention : *l'intéressé fait valoir des conditions dégradées d'emploi en raison de la succession de plusieurs directeurs, de la présence d'agents fragilisés et démotivés, de tensions et d'insuffisances matérielles. Mais seuls 2 directeurs se sont succédés les années précédentes et rien ne montre qu'il ait tenté de prendre des mesures pour remédier à un défaut de motivation.*

Si ces éléments sont relevés pendant 3 mois, puisqu'ensuite l'agent est malade, cette période est suffisante pour fonder un licenciement.

CAA Marseille n° 16MA04738 M. B du 14 décembre 2018.

Blâme : le défaut d'accès à une enquête essentielle justifie l'annulation de la sanction

Le fonctionnaire sous le coup d'une procédure disciplinaire a droit à la communication de l'intégralité de son dossier et documents annexes et à l'assistance des défenseurs de son choix (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). L'employeur doit l'en informer, ce qui, en pratique, s'effectue par écrit, l'autorité locale précisant les faits reprochés, outre l'accès au dossier et les droits à assistance (article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

Dans une affaire, un gardien de la paix affecté à une compagnie républicaine de sécurité occupe, à l'été 2014, des fonctions de maître-nageur sur des plages de l'Atlantique. Après une altercation le 26 août avec les gardiens du camping où il réside, le directeur zonal lui inflige un blâme le 2 mars 2015. L'intéressé, avisé le 21 janvier de la possibilité d'accéder à son dossier et se faire assister, demande par un courrier reçu le 24 février à consulter l'enquête administrative fondant la procédure engagée. Mais il ne sera pas mis en mesure de consulter cette pièce avant le prononcé de la sanction.

Or, suivant une jurisprudence constante, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et procédures prévues par les textes, un vice affectant leur déroulement n'entache la décision d'illégalité que si le dossier montre qu'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision, ou a privé l'intéressé d'une garantie (CE Ass. n° 335033 M. C du 23 décembre 2011).

À retenir : *l'impossibilité d'accéder à l'enquête ayant privé le policier d'une garantie, le tribunal ne pouvait pas rejeter sa demande d'annulation.*

CAA Bordeaux n° 16BX03759 M. B du 13 décembre 2018.

Une décision implicite créatrice de droits ne peut pas être retirée sans délai

■ **Sauf texte ou demande du bénéficiaire, l'administration ne peut abroger ou retirer une décision individuelle créatrice de droits (expresse ou implicite) illégale (de sa propre initiative, à la demande du bénéficiaire ou d'un tiers) que dans les 4 mois suivant la prise de cette décision, que le délai ait ou non couru à l'égard des tiers et que l'acte soit ou non devenu définitif à leur égard** (CE ASS. n° 197018 M. X du 26 octobre 2001). Ce délai est repris pour les retraits à l'initiative de l'administration, d'un tiers ou du bénéficiaire par les articles L. 242-1 et 3 du code des relations entre le public et l'administration.

L'abrogation d'une décision créatrice de droits subsiste néanmoins sans condition de délai si son maintien est subordonné à une condition qui n'est plus remplie (articles L. 242-1 et 2 du code des relations entre le public et l'administration).

Cette limitation de 4 mois s'applique au retrait des actes réglementaires et individuels non créateurs de droits (article L. 243-3 du code), leur abrogation étant possible pour tout motif et sans condition de délai, sous réserve d'aménager des dispositions transitoires pour les actes réglementaires (art. L. 243-1 du code et CE n° 288460 société KPMG et autres du 24 mars 2006). Enfin, un acte administratif unilatéral obtenu par

fraude peut à tout moment être abrogé ou retiré (article L. 241-2), comme une sanction peut toujours être retirée (article L. 243-4).

Dans une affaire, une délibération du CCAS du 9 août 1995 accorde aux vice-présidents une indemnité de fonction dont bénéficient deux élues en 2001, du 1er janvier 2002 au 21 mai 2008. Estimant son institution irrégulière, le conseil d'administration demande, le 30 janvier 2012, au conseil municipal d'en ordonner le remboursement. Ce dernier ayant délibéré, le président émet 2 titres de perception de 300 € et près de 35 000 €, que contestent les intéressées.

La cour ayant annulé les titres, en cassation, le Conseil d'État rappelle qu'une décision administrative explicite accordant un avantage financier crée des droits à son bénéficiaire, même si l'administration avait l'obligation de le refuser. Mais aussi qu'il en va de même de la décision accordant un avantage financier qui, sans être formalisée, est révélée par les circonstances de l'espèce, eu égard notamment à la situation du bénéficiaire et au comportement de l'administration, lorsque son versement ne résulte pas d'une erreur de liquidation ou de paiement (voir aussi CE n° 334544 Office national de la chasse de la faune sauvage du 25 juin 2012).

Une décision non formalisée

Comme le rappelle le rapporteur public, il en va différemment de la décision explicite accordant un avantage financier indûment maintenu, alors que l'agent a informé l'ordonnateur qu'il n'en remplissait plus les conditions d'octroi. Si la décision initiale crée des droits (même si l'administration doit refuser l'avantage), son maintien indu constitue une erreur de liquidation que l'employeur doit corriger en réclamant le reversement des sommes payées à tort, sans que l'agent puisse se prévaloir de droits acquis (CE n° 310300 M. A du 12 octobre 2009).

Dans l'affaire, compte tenu de la délibération, la vice-présidente du CCAS pouvait bénéficier de l'indemnité qu'elle avait instituée quand elle a été désignée, sans qu'une décision formelle ne soit nécessaire. Aussi, l'indemnité versée chaque mois d'occupation du poste ne saurait résulter d'une erreur de liquidation ou de paiement. Au contraire, la décision d'attribution de l'indemnité figurant dans la délibération avait créé des droits à l'élue dès la date de sa désignation, même si la

mesure était irrégulière depuis l'origine. Comme l'indique le rapporteur, pour l'une, le versement a fait suite à la délibération, qui avait de manière concomitante investi l'élue des fonctions de vice-présidente et institué la prime. Quant à l'autre, en fonctions à compter du 1er janvier 2002, le versement fait suite à sa nomination après la démission de sa prédécesseure, comme en atteste une délibération de décembre 2001, et celle du 9 août 1995 est restée en vigueur toute la période couverte par les versements pendant laquelle les 2 élues ont effectivement exercé leurs fonctions.

À retenir : *comme l'a estimé la cour, ces circonstances révèlent des décisions individuelles non formalisées de leur octroyer la prime. En cherchant à obtenir le remboursement de l'ensemble des sommes versées pour illégalité de l'indemnité de vice-présidente, le CCAS s'est heurté à l'impossibilité de retirer des décisions individuelles créatrices de droits devenues définitives.*

CE n° 393466 Mme B du 13 décembre 2017 et concl.

Le harcèlement engage la responsabilité de l'employeur

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir** (article 6 quinquièmes de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011).

Dans une affaire, un agent de maîtrise est l'objet de très bonnes appréciations de 2003 à 2010, qui soulignent ses excellentes qualités professionnelles, même si de 2011 à 2013, elles relatent des difficultés à travailler en équipe.

À partir de 2014, les appréciations le qualifient de « menteur, pervers » usant de « subterfuges pour se faire passer pour une victime ». De nombreuses attestations

révèlent une surveillance étroite de ses supérieurs pour le prendre en faute, des brimades et propos vexatoires. Des certificats médicaux confirment un grave état dépressif ayant entraîné des arrêts de travail à plusieurs reprises, l'un d'eux attribuant cet état anxio-dépressif réactionnel à un harcèlement professionnel. Ces éléments permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

La commune n'oppose qu'un comportement d'insubordination, sa participation à une situation délétère dans les services techniques et une défiance à l'égard du maire. Si ces éléments tendent à établir un comportement individualiste et insuffisamment respectueux de ses supérieurs, ils n'écartent pas le harcèlement.

À retenir : *ce harcèlement constituant une faute de nature à engager la responsabilité de l'employeur, la cour accorde 5 000 € de réparation des préjudices subis.*

CAA Bordeaux n° 16BX04023 M. A du 20 décembre 2018.

Licenciement : un vice de procédure n'appelle pas nécessairement une indemnité

■ **L'employeur peut licencier un contractuel pour insuffisance professionnelle en respectant les droits de la défense et un préavis compris entre 8 jours pour une ancienneté de moins de 6 mois et 2 mois à partir de 2 ans plus** (articles 39-2 et 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le directeur de l'hôpital licencie, le 2 avril 2012, un agent de maîtrise en CDI, une mesure annulée par le tribunal et la cour pour méconnaissance du délai de préavis. L'agent réclame 58 700 € de réparation.

Face à une personne qui sollicite une indemnité réparant le préjudice qu'elle subit du fait de l'illégalité de son éviction pour vice de procédure, le juge doit déterminer la nature de cette irrégularité procédurale et évaluer si, compte tenu de sa nature et de sa gravité, la même décision pouvait être légalement prise, tant dans son principe que dans son quantum.

Dans l'affaire, l'éviction est motivée par les difficultés managériales apparues dès 2009 et une ambiance tendue dans l'équipe de plomberie sous la responsabilité de l'agent de maîtrise. En 2012, l'un des agents dénonce des difficultés récurrentes avec son encadrant davantage « donneur d'ordres » que responsable impliqué dans le fonctionnement de son équipe, et qui travaille moins que ses collègues. Le cadre s'emportant

rapidement, le dialogue est difficile et, le 13 janvier 2012, des agents du service font l'objet d'insultes de la part de l'intéressé qui ne parvient pas à réajuster son management malgré plusieurs tentatives. Pour répondre à des plaintes récurrentes de tensions, de manque de disponibilité et d'écoute ou de planification des tâches, une première réunion décide, en octobre 2011, une mise sous contrôle par le technicien supérieur. Faute d'amélioration, une seconde réunion en janvier 2012 lui donne des orientations pour restaurer un climat de confiance et de dialogue. Le 17 janvier, il lui est demandé de rectifier son comportement et d'être plus disponible. L'agent, qui en conteste la tenue, reconnaît qu'elles ont fait l'objet d'un rapport du directeur de service. S'il y voit une manœuvre de ses supérieurs pour promouvoir l'un de ses subordonnés l'ayant accusé à tort d'insultes, et d'avoir bu durant les heures de service, il admet des insuffisances d'encadrement.

À retenir : *le dossier révèle bien une inaptitude de l'agent à ses fonctions, de sorte que la décision du directeur du centre hospitalier le licenciant n'est pas entachée d'une erreur d'appréciation et que les préjudices dont il se prévaut ne sont pas la conséquence du vice de procédure qui l'a entaché.*

CAA Versailles n° 15VE04029 M. E du 12 juin 2018.

Le recrutement des contractuels est facilité

La loi de transformation de la fonction publique comporte un important dispositif relatif aux contractuels, destiné notamment à donner plus de liberté aux employeurs dans le choix de leurs plus proches collaborateurs, à les faire accéder à des compétences spécialisées pour la réalisation d'un projet déterminé, et à simplifier les motifs de remplacement.

Un accès simplifié aux emplois de direction (article 16 de la loi)

■ Dans les 3 fonctions publiques, les contractuels ont accès à certains emplois de direction : à la décision du gouvernement (683 aujourd'hui), de directeur général (adjoint) des régions et départements, DGS et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, adjoints des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et de directeurs d'établissements publics (CNFPT, centres interdépartementaux de gestion, métropole, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, d'agglomération, de communes, syndicat d'agglomération, communauté d'agglomération nouvelle de plus de 80 000 habitants, syndicats intercommunaux et mixtes, CCAS ou CIAS de même seuil) (décret n° 88-545 du 6 mai 1988), soit 1 522 postes sur un total de 7 000, dont 16 % effectivement occupés par des contractuels. S'y ajoutent les emplois fonctionnels d'établissement hospitalier (284 postes dont 5 contrac-

tuels) et de directeur technique national auprès des fédérations sportives (70 emplois).

Selon l'étude d'impact, il s'agit de diversifier les profils de l'encadrement supérieur, de bénéficier d'expériences et de compétences d'un champ plus vaste que le secteur public et d'assurer aux agents publics une perspective professionnelle, donc de disposer de compétences spécifiques ou rares.

Aussi, la loi abaisse à 40 000 habitants le seuil pour l'ensemble des DG(A)S et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre et d'établissements publics à fixer par décret (article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). En pratique, ces dispositions ouvrent un recrutement contractuel dans au moins 125 communes et 154 EPCI pour 2 700 emplois.

À l'État, l'ouverture concernera 1 800 emplois fonctionnels interministériels supplémentaires et 81 dans les hôpitaux pour 365 postes.

Une formation obligatoire

Un décret en fixera les conditions d'accès (aujourd'hui bac+5 ou expérience de 5 ans en catégorie A, ou cadre au sens d'une convention collective, article 1er du décret du 6 mai 1988) et de rémunération (actuellement l'un des échelons de la grille de l'emploi, article 9 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987).

Un texte fixera les modalités de sélection des candidats aux emplois fonctionnels de DGA et DGST des départements et régions, des collectivités qui exercent les compétences, des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. Si les DGS échappent à ce processus, comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel, les employeurs devront fonder leur recrutement sur la capacité des intéressés à exercer leurs missions (décision n° 2019-790 DC du 1er août 2019). En revanche, il impose à tous ces responsables une formation, notamment en déontologie, organisation et fonctionnement des services publics.

Comme aujourd'hui, cette voie d'embauche n'entraîne

pas titularisation, le contrat doit être un CDD, sa reconduction n'ouvrant pas un CDI.

Attention : *une formation initiale peut s'avérer peu compatible avec l'embauche sur un poste de haut niveau, proche du maire ou du président, réticent à différer une pleine prise de fonctions, sauf à disposer d'un vivier, dont la constitution nécessitera du temps. Par ailleurs, la loi revient sur une jurisprudence considérant que, dans le silence de l'article 47, un CDI direct était possible et qu'il autorisait un recrutement sans publicité de la vacance d'emploi, une dispense que l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 maintient pour les seuls directeurs généraux (CE n° 375730 communauté d'agglomération Côte Basque-Adour du 30 septembre 2015).*

Ces modifications entreront en vigueur avec le décret sur la transparence des procédures d'embauche (article 41 de la loi du 26 janvier 1984).

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Un aménagement de la décharge de fonctions (article 77)

Aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel la loi garantit un maintien en fonctions les 6 mois suivant leur nomination ou la désignation de l'autorité locale (article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Si l'employeur envisage ensuite une décharge de fonctions, la loi lui impose de permettre à l'agent de rechercher une nouvelle affectation dans ce délai, en mobilisant les moyens de la collectivité.

Elle permet la conclusion d'un protocole avec le fonctionnaire pour organiser cette période de transition dans le respect des textes. Il prendra acte du principe de la fin de détachement et portera sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération, les obligations de formation, de recherche d'em-

ploi et la manière dont l'employeur accompagne et favorise la recherche de mobilité.

Attention : cette disposition, qui donne un fondement législatif à une pratique que le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales promeut depuis de nombreuses années, reste étonnamment limitée aux seules hypothèses de nomination des intéressés ou de désignation d'un nouvel exécutif local, hors donc la situation également fréquente des décharges de fonctions prononcées au-delà des 6 mois sans changement d'employeur. Ce dispositif aurait pourtant été utile dans l'intervalle de 2 mois qui sépare l'information de l'assemblée du départ de l'agent.

L'instauration d'un contrat de projet (article 17)

Pour mener à bien un projet ou une opération, la loi autorise la conclusion d'un CDD dont l'échéance est la réalisation. Sa durée minimale est d'une année, et maximale de 6 ans. Il peut être renouvelé dans cette limite pour mener à bien le projet ou l'opération (II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984).

Comme le rappelle l'étude d'impact, ce contrat s'inscrit dans le cadre juridique des emplois non permanents, sans condition de catégorie (A, B ou C) ou de seuil démographique et n'entre pas dans les services retenus pour l'accès à un CDI.

Son terme intervient avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance à fixer par décret, qui déterminera aussi les conditions de versement d'une indemnité de rupture anticipée.

En effet, au terme d'un an, l'employeur peut le rompre si le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, sans préjudice de la démission ou du licenciement.

Ces dispositions intègrent ainsi le « contrat à objet défini » des entreprises (article L. 1242-2 6e du code du

travail), mais réservé aux ingénieurs et cadres pour 18 à 36 mois. Selon l'étude d'impact, ces contrats répondent aux demandes de petites collectivités à la recherche de personnels d'un haut niveau pour un besoin identifié (équipements, urbanisme, informatique, réorganisation ou maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe). Dans les hôpitaux, il peut correspondre aux besoins des fonctions supports et pour la recherche médicale et, à l'État, à des projets informatiques ou immobiliers. Le texte veut mobiliser des profils professionnels divers pour des projets sortant des missions habituelles des services ou s'inscrivant dans une durée limitée non prévisible à la conclusion du contrat. L'étude précise aussi que le contrat de projet ne s'applique pas aux contrats en cours.

Il devrait donc améliorer la compétitivité des activités de pointe du secteur public lorsqu'il est très exposé à la concurrence internationale, développer les interactions avec le secteur privé sans recours à des prestataires externes, délégations ou mécanismes complexes de partenariat public-privé, et générer des économies.

L'élargissement des motifs de remplacement (article 22)

L'embauche d'un contractuel sur un emploi permanent pour remplacer temporairement un agent est élargie au détachement de courte durée (6 mois non renouvelables, un an pour les territoires d'outre-mer ou l'étranger), aux disponibilités de courte durée prononcées d'office ou de droit pour raisons familiales (moins de 6 mois, dont la réintégration s'effectue de droit éventuellement en surnombre), au détachement pour stage, scolarité avant titularisation ou pour suivre un cycle de

préparation à un concours.

Pour simplifier la rédaction, le texte renvoie aux dispositions sur le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), les congés liés à la position d'activité (article 57 de la loi du 26 janvier), au congé parental (article 75), de présence parentale (article 60 sexies), outre le temps partiel et les congés des contractuels (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984).

L'employeur peut-il obtenir de l'assureur de ses véhicules le remboursement des salaires de son agent ?

■ Lorsque le décès, l'infirmité ou la maladie d'un agent est imputable à un tiers, l'employeur et la Caisse des dépôts (en son nom propre ou comme gestionnaire de la CNRACL) disposent de plein droit, par subrogation aux droits de la victime ou de ses ayants droit, d'une action en remboursement de toutes les prestations qui lui ont été versées ou maintenues.

Sont notamment visés le traitement et les indemnités accessoires, les frais médicaux et pharmaceutiques, le capital-décès, les pensions et rentes viagères d'invalidité, allocations et majorations accessoires, les arrérages des pensions de retraite et de réversion prématurées (jusqu'à la date à laquelle la victime aurait pu normalement faire valoir ses droits à pension), les allocations, majorations accessoires et pensions d'orphelin (articles 1er et 7 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959).

En matière d'accident de la circulation, quelle que soit la nature de l'événement l'ayant occasionné, certaines prestations versées à la victime d'un dommage résultant des atteintes à sa personne ouvrent droit à un recours subrogatoire contre la personne tenue à réparation ou son assureur. Sont visés les prestations des organismes gérant un régime obligatoire de sécurité sociale, les prestations de l'ordonnance du 7 janvier 1959, les remboursements des frais de traitement médical et de rééducation, les salaires et accessoires maintenus par l'employeur pendant l'inactivité, les indemnités journalières de maladie et prestations d'invalidité versées par les mutualités, institutions de prévoyance et sociétés d'assurances (articles 28 à 30 de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985).

UN RECOURS POSSIBLE CONTRE L'ASSUREUR DU VÉHICULE

Dans une affaire (C. Cass. pourvoi n° 17-26346 du 22 novembre 2018), une infirmière de l'APHP est blessée dans les locaux d'un hôpital par un tracteur motorisé de chariots métalliques de l'établissement, assuré par une société, et conduit par un autre de ses

collègues. L'Assistance Publique et la Caisse des dépôts pour la CNRACL demandent à l'assureur le remboursement des prestations versées à l'infirmière.

Pour la Cour de cassation, l'Assistance Publique ayant la qualité de tiers responsable, les conditions d'un recours subrogatoire de la Caisse des dépôts contre l'assureur étaient remplies.

Reste la possibilité pour l'APHP d'agir contre son assureur. Pour la cour d'appel, la qualité de tiers responsable est une condition d'application de l'ordonnance, donc de l'action en remboursement. Or, l'APHP ne peut pas avoir cette qualité, tenue comme employeur du conducteur du véhicule et propriétaire de ce dernier, d'indemniser, avec son assureur, l'infirmière, conformément à la loi de juillet 1985. Mais, pour la Cour de cassation, en ayant versé à son agent les prestations visées par l'ordonnance du 7 janvier 1959 comme tiers payeur, elle pouvait exercer un recours subrogatoire contre l'assureur du véhicule impliqué, sa qualité de tiers responsable à l'égard de la victime étant ici indifférente.

La cour d'appel estime aussi que l'APHP étant créancière comme tiers payeur et débitrice comme tiers responsable, elle se trouvait dans une situation de confusion pour une même obligation, ce qui met normalement fin à la créance (article 1349 du code civil).

Mais, pour la cour de cassation, subrogée dans les droits de la victime contre l'assureur, elle a agi contre ce dernier et non contre elle-même. La réunion de ses qualités de créancière pour être subrogée, et de débitrice tenue à réparation, n'excluait pas un recours contre l'assureur.

La cour d'appel estime enfin que le souscripteur d'un contrat d'assurance de responsabilité, partie et non tiers au contrat, ne peut pas être titulaire d'une créance d'indemnités contre l'assureur, la mise en œuvre du contrat s'effectuant au profit de l'infirmière et non de l'employeur (articles L. 211-1 du code des assurances et 1240 du code civil). Mais l'APHP sollicitait l'assureur au titre de la garantie à laquelle il était tenu, et non pour la réparation de son propre préjudice.

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