

# 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 SMIC SERA REVALORISÉ AU 1ER MAI

Comme l'a annoncé la Première ministre le 14 avril dernier, compte tenu d'une inflation de 5,7 %, légèrement supérieure aux 5,6 % initialement prévus par l'Insee, le Smic sera revalorisé au 1er mai, portant à 6 % son augmentation sur un an.

En pratique, la hausse sera de 2,19 % et le Smic net revalorisé à 1 383 euros mensuels (1 747 euros bruts). La loi prévoit en effet deux mécanismes de revalorisation automatiques : au 1er janvier, en tenant compte de l'inflation du premier quintile des ménages (hors tabac), et du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE).

Puis, en cours d'année, s'y ajoute une hausse si l'indice des prix a gagné plus de 2 % depuis celui pris en compte lors de la revalorisation précédente, le SMIC s'appréciant alors dans la même proportion.

Or, l'indice des prix a progressé de 2,19 % entre novembre (base de la revalorisation du 1er janvier) et mars (selon l'indice publié par l'Insee). Le taux horaire du SMIC augmentera donc dans les mêmes proportions à 11,52 euros bruts et pratiquement 9,12 euros nets.

En janvier, la hausse avait été de 1,8 % pour un SMIC net de 1 353 euros (1 709 euros bruts). L'année 2022 avait elle-même connu trois hausses, les 1er janvier, 1er mai et 1er août et, depuis le mois d'octobre 2021, la hausse cumulée s'établit à 10 %.

Ce faisant, l'indice minimum majoré de la fonction publique 353 (IB 385) avec 1 712, 06 euros bruts se trouvera à son tour en deçà du SMIC, pour nombre d'agents de catégories C notamment, appelant une nouvelle réévaluation, sachant que les agents publics bénéficient d'une indemnité différentielle si leur rémunération mensuelle est inférieure au SMIC. Elle est égale à la différence entre son montant brut mensuel et le montant brut mensuel de leur traitement indiciaire.

Ce nouveau rattrapage n'en rend que plus actuelle la question de l'écrasement salarial des grilles indiciaires, notamment pour les catégories C et début de B, qui ont déjà fait l'objet d'une réforme pour cette raison en septembre dernier. Il pourrait aussi contribuer au renforcement d'une forme de sentiment de déclassement de la catégorie A, la notion de cadre étant déjà bousculée par l'intégration de nombreux agents auparavant classés en catégorie B.

25 AVRIL 2023

N° 1810

## RECLASSEMENT

Une interdiction judiciaire d'exercice des fonctions n'impose pas un reclassement .....p 3

## ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Le refus de mener une enquête administrative ne peut pas être contesté .....p 4

## MANAGEMENT

Régler les conflits entre deux collaborateurs .....p 5

## DISCIPLINE

Maltraiter des personnes handicapées fonde une révocation.....p 6

## HARCÈLEMENT

Des propos à connotation sexuelle répétés justifient la résiliation de l'engagement d'un pompier volontaire.....p 7

## MALADIE PROFESSIONNELLE

L'employeur peut abroger une décision d'imputabilité d'une maladie au service .....p 8

## PROTECTION DES AGENTS

La prise en charge des victimes de violences sexistes ou de harcèlement .....p 9,10



## Seuls les agents titulaires peuvent recevoir délégation pour la délivrance des actes d'état civil

Confrontés à la pénurie de secrétaires de mairie, plusieurs élus de petites communes font appel à des agents contractuels à qui ils ne peuvent pas donner de délégation pour la délivrance des actes d'état-civil. En effet, aux termes de l'article R. 2122-10 du code général des collectivités territoriales, le maire peut déléguer à un ou à plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, à l'exception de la célébration des mariages, qui ne peut être effectuée que par un élu. Les actes dressés dans le cadre des fonctions ainsi déléguées comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué. Ainsi, seul(s) le ou les fonctionnaires titulaires de la commune ayant reçu délégation du maire peuvent valablement délivrer toutes copies, et extraits, quelle que soit la nature des actes. Et, bien qu'il ait été interpellé par plusieurs élus locaux, le Gouvernement n'envisage pas de modifier la réglementation en vigueur, car l'exercice des fonctions d'officier d'état civil par délégation, sont de nature régaliennes.

Réponse à QE n° 05212 de M. Devinaz Gilbert-Luc (Rhône - SER) - JO Sénat du 30/03/2023 - page 2196.

## PRÉVENTION

### Prévenir les blessures aux mains des agents travaillant sur des machines

Parce que le port de gants n'est pas toujours la solution la plus efficace, l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) propose un guide pour mettre en place une démarche visant à prévenir les accidents et blessures aux mains des agents travaillant sur des machines.

À télécharger sur [www.inrs.fr/actualites/main-machine.html](http://www.inrs.fr/actualites/main-machine.html)

## UNE FORMATION CONSACRÉE À LA DIRECTION GÉNÉRALE POUR LES DGS ET DGA

■ Un cycle de formation consacré à la direction générale se déroulera sur plusieurs mois ; il comprendra six modules et un voyage d'étude, à raison d'un module de deux jours et demi par mois, du mardi après-midi au jeudi après-midi, permettant aux participants d'être dans leur collectivité en début et fin de semaine. Le voyage d'étude se déroulera sur une semaine complète.

Le cycle 2023-2024 aura lieu du 10 octobre 2023 au 4 juillet 2024.

L'accès au cycle est conditionné par la transmission préalable à l'Institut national des études territoriales (INET) d'un dossier de candidature dûment complété (avec CV du candidat, engagement de l'employeur pour le financement et projet professionnel). Le dossier de candidature est téléchargeable à l'adresse suivante : <https://inet.cnfpt.fr/formation-continue/loffre-services/cycles-professionnels-linet/cycle-direction-generale>

Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 15 mai 2023.

## HANDICAP

### LA DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DOIT ÊTRE TRANSMISE AU 30 AVRIL

■ Pour accompagner la saisie de la déclaration annuelle, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des employeurs plusieurs documents téléchargeables sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr).

Le non-respect de l'obligation de déclaration est sanctionné par une contribution forfaitaire dont le montant sera calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré au 31 décembre 2022, sans tenir compte ni du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ni des éléments de dépenses réalisées contribuant à la réduction du nombre d'unités manquantes.

## RURALITÉ

### PÉRENNISATION DU DISPOSITIF VTA

■ Le 14 avril dernier, le ministre des Collectivités territoriales et de la Ruralité a annoncé la reconduction du dispositif volontariat territorial en administration (VTA) pour l'année 2023, et l'ouverture de 220 nouveaux recrutements avec un budget de 4,5 millions d'euros.

Rappelons que le dispositif VTA a été initié dans le cadre de l'Agenda rural en 2021 pour poursuivre un double objectif :

- renforcer la capacité d'ingénierie des collectivités rurales en leur permettant de bénéficier des compétences de jeunes âgés de 18 à 30 ans, titulaires au minimum d'un bac + 2 pour une mission de 12 à 18 mois en faveur de l'élaboration d'un projet de revitalisation territoriale ;
- permettre à des jeunes de vivre une expérience professionnelle au sein d'une collectivité rurale.

#### L'association des administrateurs territoriaux de France (AATF) veut promouvoir la déontologie et l'éthique dans l'action publique

L'AATF présente 15 propositions consacrées à l'éthique publique, au renforcement et à l'harmonisation du cadre déontologique imposé aux agents publics et aux collectivités locales, à la prévention des conflits d'intérêts chez les élus, en particulier les pratiques de déport lors des assemblées plénières, des conseils municipaux ou communautaires, et des commissions. Document consultable sur [www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites](http://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/actualites)

## UNE INTERDICTION JUDICIAIRE D'EXERCICE DES FONCTIONS N'IMPOSE PAS UN RECLASSEMENT

■ La cour d'appel condamne un brigadier-chef de police à une peine de prison avec sursis, et une peine complémentaire de 2 ans d'interdiction d'exercer les fonctions de la police nationale le 23 février 2021. En conséquence, le ministre de l'Intérieur le radie des cadres le 2 mars, mais le juge des référés suspend la mesure. **Lorsqu'un agent public est pénalement condamné à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer, à titre définitif ou temporaire, la fonction publique dans ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, l'employeur doit en tirer toutes les conséquences et le radier des cadres s'il ne peut être affecté à un nouvel emploi correspondant à son grade, sans méconnaître l'interdiction d'exercice prononcée par le juge pénal.**

Le code de la sécurité intérieure (article R. 411-2) et le statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police détaillent exhaustivement les missions ou activités des fonctionnaires actifs des services de la police nationale. Or, le brigadier-chef a été condamné pour vol aggravé par effraction en réunion dans un local d'habitation en lien avec ses fonctions de brigadier-chef de police, corps d'encadrement de la police.

Le tribunal a suspendu la radiation des cadres en considérant, qu'outre la condition d'urgence requise par le code de justice administrative (article L. 521-1), un doute sérieux pesait sur la légalité de la mesure.

Le ministre a en effet considéré qu'il était en situation de compétence liée pour évincer définitivement le fonctionnaire sans rechercher les possibilités de le reclasser dans un autre emploi, y compris par détachement, ni envisager une suspension disciplinaire avant une révocation.

Pour le Conseil d'État, compte tenu du statut particulier du corps d'encadrement et de la peine complémentaire d'interdiction d'exercer des fonctions de la police nationale, le ministre de l'Intérieur ne pouvait affecter l'intéressé à aucune des missions ou activités visées par le code de la sécurité intérieure et donc lui confier des fonctions auxquelles son grade lui donne vocation.

**Il n'était tenu ni d'engager une procédure disciplinaire et de le suspendre dans l'attente de son déroulé, ni de rechercher un poste par le biais d'un détachement, compatible avec cette peine complémentaire.**

En suspendant la radiation, le tribunal commet une erreur de droit.

CE n° 453159 Ministre de l'Intérieur du 3 février 2022.

### Le conseil du manager : du bon usage de la procédure de radiation des cadres

La radiation des cadres est la décision administrative qui constate la cessation définitive de fonctions. Elle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire. Cette radiation peut résulter de plusieurs éléments :

- de la démission régulièrement acceptée ;
- de la non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;
- de l'admission à la retraite ;
- de la perte de la nationalité française ;
- de la déchéance des droits civiques ;
- de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Le fonctionnaire peut solliciter sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, s'il est réintégré dans la nationalité française ou à l'expiration de la période de privation de ses droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public.

Article L. 550-1 du code général de la fonction publique.

## Une affectation jugée maladroite ne constitue pas nécessairement un harcèlement

Un policier municipal conteste son affectation, entre le 2 août 2011 et la fin 2012, à la surveillance d'un établissement scolaire, dans laquelle il voit un harcèlement justifiant 150 000 € et le bénéfice de la protection fonctionnelle.

**Rappel :** nul 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 ou de compromettre son avenir (article L. 133-2 du code général de la fonction publique).

**S'il s'en estime victime, il doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (CE n° 321225 du 11 juillet 2011). Le juge tient compte de leurs comportements mais, pour être qualifiés de harcèlement, ils doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Une diminution d'attributions justifiée par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles, n'en est pas constitutive (CE n° 405306 du 16 février 2018).**

La mairie affecte le policier sans explication en septembre 2011 et, à l'issue de l'arrêt qui s'en suit, ses demandes d'explications restent vaines jusque fin décembre 2012.

Pour regrettable que soit ce silence, son affectation à la surveillance des écoles relève des missions du policier et n'a pas eu d'incidences ni salariales ni sur ses responsabilités. Elle répondait aux nécessités du service et, fin 2012, il a retrouvé des missions opérationnelles dans un secteur sensible. La décision n'a donc pas excédé les limites d'un exercice normal du pouvoir hiérarchique et, compte tenu de ses effets, n'a pas le caractère d'une sanction déguisée.

CAA Paris n° 20PA01173 du 18 mars 2022.

## LE REFUS DE MENER UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE NE PEUT PAS ÊTRE CONTESTÉ

■ Le 4 octobre 2019, une femme demande à l'administrateur du Collège de France de diligenter une enquête portant sur les agissements d'un professeur, mais essuie un refus implicite que confirme le tribunal.

**Pour la cour, la décision de procéder ou non à une enquête interne est une mesure d'ordre intérieur, et un refus de la diligenter n'est pas susceptible d'un recours en excès de pouvoir. C'est donc logiquement que le tribunal a rejeté sa demande.**

Néanmoins, l'agent a accès à ses conclusions. En effet, le rapport qui en est issu et, s'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues, font partie des pièces dont il doit recevoir communication (article 65 de la loi du 22 avril 1905), sauf si leur communication serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné (CE n° 433130 M. B du 5 février 2020).

En outre, en matière disciplinaire, la méconnaissance

éventuelle du principe d'impartialité par l'un des auteurs du rapport, dont la mission ne constitue pas une phase de la procédure disciplinaire, n'affecte pas la régularité de cette dernière, ni celle de la sanction prononcée.

Si donc la méconnaissance de ce principe à un stade antérieur à la procédure disciplinaire peut avoir une incidence sur l'établissement des faits et leur qualification par l'employeur, elle n'établit pas, en elle-même, l'inexactitude des faits, ni n'entache la décision d'une erreur d'appréciation ou de droit. Il revient au juge, saisi de moyens en ce sens, de vérifier si les faits reprochés sont établis au vu de l'ensemble des éléments du dossier et, dans l'affirmative, présentent un caractère fautif de nature à justifier une sanction, ainsi que la proportionnalité de cette dernière à la gravité des fautes (CE n° 457565 du 18 novembre 2022).

CAA Paris n° 21PA04591 Mme C du 11 mars 2022.

## IMPUTABILITÉ

## ACCIDENT DE TRAJET : UNE CONSOMMATION D'ALCOOL EXCLUT L'IMPUTABILITÉ DE L'ACCIDENT AU SERVICE

■ Un agent supérieur d'exploitation au service technique de l'énergie de la direction du patrimoine de la ville de Paris décède dans un accident de la circulation le 23 juin 2015 en regagnant son domicile depuis son lieu de travail. Son épouse conteste le refus de la Ville de reconnaître cet accident imputable au service.

L'accident de trajet n'est pas présumé imputable, le fonctionnaire, ses ayants droit ou l'enquête devant montrer qu'il s'est produit sur le parcours habituel entre le lieu de travail et la résidence de l'agent ou son lieu de restauration, pendant la durée normale pour l'effectuer. À cette condition, l'accident de trajet sera reconnu imputable, sauf si un fait personnel de l'intéressé ou une circonstance particulière, étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à détacher l'accident du service (article L. 822-19 du code général de la fonction publique).

Or, le fonctionnaire participe, le jour de l'accident, à un repas de service organisé pour fêter la période « de chauffe », repas au cours duquel il consomme des boissons alcoolisées. À 17h20, circulant sur l'autoroute A12 pour regagner son domicile avec un scooter de service à environ 110 km/h, il perd le contrôle de son véhicule et heurte un camion, avant d'être projeté sur une voie de circulation, puis écrasé par le véhicule qui le suivait. Le compte-rendu du service de réanimation de l'hôpital comme le procès-verbal de police du 3 mai 2017 mentionnent un taux d'alcoolémie compris entre 0,89 g et 1,07 g par litre de sang, selon les analyses de deux laboratoires, un taux en tout état de cause supérieur au taux maximal autorisé.

**Sans doute l'accident s'est-il produit sur le parcours habituel entre le lieu de travail et le domicile de l'agent,**

**et pendant la durée normale pour l'effectuer, mais les circonstances dans lesquelles il est intervenu et, notamment, son choix de conduire un véhicule en ayant consommé de l'alcool peu de temps auparavant révèlent un fait personnel qui détache l'accident du service, quand bien même la consommation aurait eu lieu à l'occasion d'un repas de service.**

C'est donc logiquement que le tribunal a rejeté la demande de la femme, qui aurait pu avoir droit à la moitié de la rente viagère d'invalidité dont son conjoint aurait pu bénéficier (articles 36, 37 et 40 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

CAA Paris n° 20PA00835 M. C du 5 octobre 2021.

### Le conseil du manager : limiter ou interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail

Bien que certaines boissons légèrement alcoolisées puissent être tolérées sur le lieu de travail, l'employeur peut considérer, notamment au regard des activités exercées, que la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs. Afin de prévenir tout risque d'accident, il a alors la possibilité de prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par une note de service, une disposition limitant, voire interdisant, toute consommation d'alcool.

À noter : le code du travail sanctionne, par une amende de 3 750 € maximum, le non-respect des dispositions réglementaires. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'agents concernés.

## RÉGLER LES CONFLITS ENTRE DEUX COLLABORATEURS

■ Un conflit entre collaborateurs peut être soudain et isolé, sans lendemain, ou plus profond et permanent. Si, dans le premier cas, il suffira au manager de renvoyer les deux collaborateurs à leurs tâches respectives d'une voix calme, en promettant un entretien individuel à chacun pour éviter ce type de situation à l'avenir, il n'en sera pas de même dans le deuxième cas, plus sérieux, qui nécessitera une autre approche.

### Repérer les conflits en amont

Avant que les relations s'enveniment, le manager doit savoir repérer les signaux avant-coureurs : la manière de s'exprimer entre collaborateurs, la gestuelle, les regards. Tous ces petits détails peuvent être les prémices d'un conflit plus important. Ainsi, une bonne observation permettra au manager de désamorcer la crise avant que les choses ne s'enveniment, sans attendre que cela dégénère. Il faut voir au plus tôt les collaborateurs concernés, de manière individuelle, afin d'en apprendre davantage sur le contexte, les non-dits et les mauvaises interprétations.

En outre, réaliser régulièrement un « feedback » auprès des équipes permet de sonder l'atmosphère et de repérer les tensions. Il est également conseillé d'écouter attentivement les collaborateurs lors des entretiens. Cela permet de repérer les éventuels malaises dans l'équipe.

Toutefois, il arrive qu'un conflit éclate sans que le manager n'ait pu l'anticiper, ou malgré toutes les tentatives de désamorçage. Dans ce cas, de nombreux paramètres sont à prendre en compte, parmi lesquels :

- la source du conflit et sa nature ;
- les personnalités impliquées ;
- les enjeux (urgence à régler le problème, etc.).

### Quelques conseils pour résoudre les conflits

- Intervenir : lors d'un conflit, ne rien dire et adopter un comportement neutre en attendant que cela se calme n'est pas la bonne solution. Lorsque les rancœurs et autres malentendus s'accumulent, il est rare que le calme revienne de lui-même et il est impératif d'intervenir, seulement si vous avez la légitimité de le faire, c'est-à-dire en qualité de manager.

- Parler à chaque collaborateur à tour de rôle : les collaborateurs rencontrant des problèmes de relation doivent pouvoir, dans un premier temps, en parler seul à seul. Le manager aura ainsi la version de chacune des parties. Lors de cette entrevue, il faut rester le plus neutre possible et ne prendre aucun parti. Privilégier donc l'écoute et estimer l'ampleur de la discorde avant de proposer un entretien collectif.

- Convoquer les collaborateurs concernés en même temps : à la suite de ces premiers entretiens individuels, et après le temps de réflexion, il faut réunir les deux parties pour envisager ensemble des solutions. Pour commencer, expliquer le conflit tel que le manager l'a compris tout en

restant neutre : aborder ses origines, le contexte actuel, mais également les conséquences de la mésentente sur l'équipe. Lorsque c'est le cas, faire prendre conscience aux parties que les conflits ont des causes irrationnelles.

- Rechercher les solutions collectivement : le manager doit chercher à dédramatiser la situation en parlant calmement et en étant rassurant. A la fin de cet entretien, il faut demander aux collaborateurs d'être constructifs et de proposer des solutions qui leur sembleraient adaptées pour résoudre le conflit.

Demander à chacun ce qu'il souhaiterait, la situation qui correspondrait à leurs attentes, et lancer des négociations pour prendre des mesures qui les satisferont tous les deux, en se mettant d'accord sur les concessions et efforts de chacun. Il sera ainsi possible d'estimer les efforts qu'ils sont prêts à fournir : un changement d'organisation de travail ou une formation par exemple.

- Mettre en place une période probatoire : si les deux parties ont réussi à se mettre d'accord sur des propositions, il faut les adopter et les appliquer sur un temps déterminé. Si ce n'est pas le cas, le manager doit prendre les décisions qui semblent les plus adaptées à la situation. Argumenter les choix sans tomber dans la justification et être ferme en responsabilisant chaque partie. Si nécessaire, être présent les premiers jours pour éviter les dérapages.

- Faire le suivi et dresser le bilan : pendant le temps imparti (plusieurs jours voire plusieurs semaines), le manager doit prendre des notes : les améliorations mais aussi les points négatifs. À l'issue de ce délai, convoquer les intéressés pour faire un bilan et souligner les efforts faits. Si le test n'est pas concluant, réfléchir à d'autres solutions avec eux, ou leur imposer la solution qui semble la plus pertinente.



## UN REFUS DE TITULARISATION DOIT REPOSER SUR DES FAITS EXACTS

■ Le 31 octobre 2018, le directeur d'un EHPAD refuse la titularisation d'une infirmière en soins généraux, dont il a prolongé le stage d'un an.

**Rappel :** les lauréats de concours accomplissent une période de stage d'un an le plus souvent au cours de laquelle ils ne peuvent être licenciés, sur avis de la CAP, que pour insuffisance professionnelle ou faute (articles L. 327-1 et 4 du code général de la fonction publique).

**Les stagiaires n'ont qu'une vocation à leur titularisation. Si le refus est fondé sur une appréciation de leur aptitude et, de manière générale, sur leur manière de servir, donc pris en considération de leur personne, il ne nécessite pas - sauf à avoir un caractère disciplinaire - de mettre le stagiaire à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier (CE n° 256879 syndicat intercommunal de restauration collective du 3 décembre 2003). Pour les mêmes raisons, il n'a pas à être motivé (CE n° 427522 Mme A du 11 décembre 2019).**

Le juge vérifie la matérialité des faits, l'absence d'erreur de droit, d'erreur manifeste d'appréciation, de détournement de pouvoir, de sanction, ou que le stagiaire a pu faire valoir

ses observations (CE n° 421291 M. B du 24 février 2020). Dans cette affaire, le directeur lui reproche des défaillances d'hygiène dans les soins et des manquements à son obligation de discrétion après la publication, sur un réseau social, de messages sur le fonctionnement de l'établissement et dénigrant l'infirmière coordinatrice avec laquelle ses relations sont alors conflictuelles. S'y ajoutent des difficultés relationnelles avec ses collègues, le médecin coordonnateur et la pharmacienne, des propos inadaptés voire désobligeants envers des résidents.

Si l'infirmière admet des manquements à son devoir de réserve à l'origine d'un avertissement et d'une prolongation de stage, elle conteste les autres insuffisances.

Plusieurs attestations, précises et circonstanciées de résidents, du personnel médical, des infirmiers, dont la nouvelle coordinatrice, et des aides-soignants précisent que leurs relations avec elle ont toujours été cordiales. Tous les témoignages soulignent ses qualités, sa disponibilité, sa bienveillance, son respect et sa rigueur, la notation 2017 précisant qu'elle donne satisfaction dans les soins techniques.

Dans ces conditions, l'exactitude matérielle de l'insuffisance professionnelle n'est pas établie et le refus de titularisation infondé.

CAA Douai n° 20DA01990 Mme A du 21 septembre 2021.

## DISCIPLINE

## MALTRAITER DES PERSONNES HANDICAPÉES FONDE UNE RÉVOCATION

■ Le directeur d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) révoque, le 19 janvier 2018, un ouvrier qualifié professionnel moniteur d'atelier cuisine pour comportement inapproprié, voire maltraitant à l'égard des employés de cuisine adultes handicapés sous sa responsabilité. Après une enquête administrative, le directeur le suspend du 1er août au 30 novembre 2016, suspension qu'il renouvelle le 1er décembre, l'agent s'étend rendu sur son lieu de travail en septembre. La révocation suit une seconde enquête après un signalement de bizutage à son instigation.

**Rappel :** pour garantir un bon fonctionnement du service public, la loi exige des agents publics qu'ils exercent leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, traitent également toutes les personnes, respectent leur liberté de conscience et leur dignité (articles L. 121-1 et 2 du code général de la fonction publique).

**Tout manquement les expose à une sanction jusqu'à la révocation, sans préjudice de peines pénales** (articles L. 530-1 et L. 533-1 du code).

L'enquête et plusieurs témoignages confirment des violences verbales et physiques en cuisine à l'égard des employés sous sa responsabilité, source d'un climat anxio-

gène pour les personnes handicapées. Alors qu'il est suspendu de ses fonctions, et selon plusieurs témoignages, il se présente le 30 septembre 2016 sur son lieu de travail, et s'entretient avec plusieurs agents pour influencer leurs témoignages dans le cadre de la procédure disciplinaire diligentée contre lui.

De même, plusieurs agents du service cuisine portent des accusations précises et circonstanciées de pratiques humiliantes et dégradantes, de bizutage au sein du service à l'initiative de l'ouvrier professionnel et avec sa participation. Il force les personnes handicapées nouvellement accueillies à se déshabiller et à entrer dans une grande marmite remplie d'eau froide, de farine et de légumes, sous le regard de leurs collègues.

Ces faits, eu égard à leur gravité, à leur répétition, au caractère vulnérable des victimes pourtant placées sous sa responsabilité, justifient une sanction disciplinaire du niveau de la révocation.

**À retenir :** même dans ces dossiers difficiles, l'employeur doit suivre une démarche en 3 temps : vérifier l'exactitude matérielle des faits, les qualifier de faute disciplinaire, et retenir une sanction proportionnée aux manquements constatés.

CAA Douai n° 20DA00205 M. A du 21 septembre 2021.

## DES PROPOS À CONNOTATION SEXUELLE RÉPÉTÉS JUSTIFIENT LA RÉSI- LIATION DE L'ENGAGEMENT D'UN POMPIER VOLONTAIRE

■ Le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) engage, le 26 juin 2012, un sapeur-pompier volontaire, infirmier de profession. Ayant connaissance de propos et gestes déplacés envers certaines femmes du centre, le SDIS le suspend le 16 décembre 2016 et résilie son engagement de caporal le 19 juillet 2018.

**À retenir :** cette activité repose sur le volontariat et le bénévolat et, si elle n'est pas exercée à titre professionnel, sa gestion relève de dispositions qui lui sont propres ne relevant ni du code du travail, ni du statut de la fonction publique, mais du code de la sécurité intérieure et d'une loi spécifique (n° 96-370 du 3 mai 1996).

Notamment, une charte nationale signée par chaque sapeur-pompier volontaire lui rappelle les valeurs de son engagement, ses droits et devoirs notamment, et qu'il s'engage à exercer son activité avec obéissance, discrétion et responsabilité (articles L. 723-3 à 6, 8 et 10, R. 723-6 du code de la sécurité intérieure).

**Au plan disciplinaire, le président du SDIS peut suspendre le pompier volontaire auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun et, après avis du conseil de discipline, l'exclure temporairement pour 6 mois au plus, le rétrograder ou résilier son engagement (art. R. 723-39 et 40 du code).**

Le conseil de discipline comprend 4 représentants de l'administration et 4 des sapeurs-pompiers volontaires (article R. 723-77 du code et arrêté du 29 novembre 2005).

Si le service départemental convoque l'ensemble de ses membres, seuls 3 pompiers volontaires siègent en séance. Pour la cour, la présence effective d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel ne conditionne pas la régularité de la procédure de consultation du conseil de discipline, lequel se déclare unanimement en faveur de la résiliation de l'engagement.

**La charte des pompiers volontaires les engage à servir avec honneur, humilité et dignité et à avoir un comportement irréprochable lorsqu'ils sont en tenue.**

**Rappel :** comme dans le régime disciplinaire des fonctionnaires, le juge saisi de moyens en ce sens recherche si les faits reprochés au pompier volontaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction, et la proportionnalité de la mesure retenue à la gravité du comportement.

### Des gestes déplacés

Le président du service départemental reproche au pompier d'avoir eu à plusieurs reprises des gestes déplacés à connotation sexuelle envers plusieurs collègues féminines du centre de secours et, notamment, une jeune fille mineure de 17 ans.

L'intéressé reconnaît lui avoir parlé de sa forte poitrine et proposé de lui « opérer ses seins ». Il déclare avoir voulu l'alerter en sa qualité de personnel de santé puisqu'il est infirmier en bloc opératoire, des conséquences néfastes de son hypertrophie mammaire pour son dos. Il reconnaît aussi lui avoir déboutonné le premier bouton du polo de sa tenue réglementaire en raison, selon lui, « d'une forte chaleur », dans une attitude qu'il qualifie avant tout de paternaliste, mais en réalité tout à fait déplacée envers une jeune recrue, timide et réservée.

Il ne saurait se prévaloir du classement sans suite, le 27 février 2017, de la plainte déposée par la mère de la jeune fille pour harcèlement moral, le procureur ayant estimé que les agissements sont sanctionnés par d'autres poursuites ou sanctions non pénales.

Il ne conteste pas non plus avoir pris une photo des fesses d'une collègue qui se penchait pour accéder à du matériel et que le lieutenant du centre, averti par un témoin, lui a fait supprimer immédiatement sous ses yeux.

Il propose également, pendant une patrouille, à une autre collègue féminine de s'arrêter dans un champ pour une relation sexuelle, des faits corroborés par des témoignages précis, spontanés et concordants de plusieurs agents du centre de secours, dont aucun n'a été manipulé par un autre sapeur-pompier volontaire qui serait animé par une rancœur personnelle envers l'intéressé.

La matérialité des faits étant ainsi établie, la répétition à partir de mai 2016 de ces actes déplacés et insistants, de propos inappropriés et dépourvus de tout ambiguïté ne constitue pas une simple maladresse ou des plaisanteries déplacées. Le centre de secours compte en effet une dizaine de personnels féminins, dont 2 mineures, et l'attitude de l'intéressé a porté atteinte à l'image des sapeurs-pompiers volontaires, au bon fonctionnement du centre, et constitue un manquement aux devoirs de dignité, de discrétion et de réserve qui lui incombent. Constitutifs d'une faute eu égard à la nature des fonctions exercées, aux obligations déontologiques s'imposant au pompier volontaire, à la multiplicité des faits et à leur gravité, à la solidarité et la confiance entre pompiers qu'exige la chaîne de secours aux personnes, la résiliation est une sanction proportionnée, même si sa hiérarchie a jugé sa manière de servir satisfaisante jusqu'au prononcé de la sanction.

**À noter :** le comportement du pompier correspondait moins à du harcèlement moral que sexuel, défini notamment comme le fait d'imposer de façon répétée à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante (article 222-33 du code de la sécurité intérieure).

CAA Marseille n° 20MA04260 M. B du 15 mars 2022.

## L'EMPLOYEUR PEUT ABROGER UNE DÉCISION D'IMPUTABILITÉ D'UNE MALADIE AU SERVICE

■ Un adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe affecté à la voirie décède d'un cancer des poumons le 18 juillet 2016. Sa maladie est reconnue imputable au service le 23 mai, sur un avis favorable du conseil médical. Son épouse sollicite le bénéfice d'une rente viagère d'invalidité que la CNRACL refuse le 21 juin 2017. Elle et ses 3 enfants réclament alors sans succès à la commune une indemnisation complémentaire.

**Rappel :** le fonctionnaire victime d'une maladie professionnelle bénéficie d'abord d'un congé pour invalidité temporaire qui lui garantit le maintien de la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite et le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement liés à l'affection (articles L. 822-22 et 24 du code général de la fonction publique).

**La réparation de l'invalidité permanente repose, quant à elle, sur la rente viagère d'invalidité en cas de mise à la retraite ou de décès en activité (article 37 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003), et sur une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en cas de maintien en fonctions (décret n° 2005-442 du 2 mai 2005).**

La décision par laquelle l'employeur reconnaît une affection imputable au service crée des droits à l'intéressé. Sauf fraude, il ne peut la retirer que dans les 4 mois suivant son intervention, et pour illégalité. Il peut également l'abroger sans condition de délai si la décision est subordonnée à une condition qui n'est plus remplie (articles L. 242-1 et 2 du code des relations entre le public et l'administration). Ce sera le cas si, comme dans l'affaire, après un réexamen de l'état de santé du fonctionnaire ou des causes de sa maladie, l'employeur estime que le lien de causalité avec le service n'est pas ou n'est plus établi.

**À retenir :** une jurisprudence constante considère que l'ATI et la rente viagère d'invalidité définissent forfaitairement la réparation à laquelle le fonctionnaire peut prétendre au titre de la réparation des pertes de revenus et de l'incidence professionnelle résultant de son incapacité physique, les employeurs publics devant garantir leurs agents contre les risques qu'ils encourent dans leurs fonctions. Mais cela n'exclut pas une réparation

complémentaire des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels, même en l'absence de faute de l'employeur. L'agent peut même obtenir la réparation intégrale de son préjudice si l'accident ou la maladie est imputable à une faute de l'employeur ou à l'entretien d'un ouvrage lui incombant (CE Ass. n° 211106 Mme YX du 4 juillet 2003).

### Une absence d'imputabilité au service

**Si le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de bénéfice d'une ATI ou d'une rente viagère d'invalidité, il ne saurait donc prétendre à une indemnité réparant des pertes de revenus ou une incidence professionnelle. Mais il conserve la possibilité d'une préparation des autres éléments.**

Un rapport d'expertise judiciaire du 29 mai 2019 montre que l'agent est décédé d'un cancer bronco-pulmonaire primitif. Pour établir un lien avec le service, ses ayants droit se prévalent d'un certificat du chef de service de médecine du travail du CHU du 11 janvier 2016 retenant un rapport entre le cancer et son exposition professionnelle au goudron de houille et à la silice quand il était adjoint technique à la voirie. Mais les travaux réalisés n'entrent pas dans la liste du tableau correspondant de la sécurité sociale comme susceptibles de provoquer un cancer bronco-pulmonaire primitif. Sans doute la commune a-t-elle initialement retenu cette imputabilité avec l'avis favorable du conseil médical, mais l'expertise judiciaire impute le décès à un cancer dit « non à petites cellules », dont la première cause est le tabagisme du fonctionnaire, qui a consommé en moyenne un paquet de cigarettes par jour pendant 30 ans. Et aucune anomalie n'est relevée dans les diverses fonctions exercées par l'agent entre 1975 et 1988.

S'il a en effet été exposé au goudron de houille et à la silice pour certains travaux, sa famille n'établit pas les circonstances et la fréquence de l'exposition, et rien ne montre qu'elle ait participé à l'aggravation de son état de santé. Elle ne peut in fine obtenir l'indemnité du refus de la rente viagère d'invalidité, ni une quelconque réparation complémentaire, en l'absence de maladie imputable au service.

TA Bordeaux n° 2002223 Consorts X et autres du 16 mars 2022.

### 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, 3 route de Cormeilles, 27230 Piencourt - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand  
Abonnement : 46 numéros par an, 690 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -  
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman  
Commission paritaire : n° 0428 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.



## La prise en charge des victimes de violences sexistes ou de harcèlement

*L'employeur doit protéger ses agents, notamment contre les discriminations liées au sexe, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, pour leur assurer des conditions de travail préservant leur santé et leur intégrité physique. La victime doit être elle-même certaine de trouver l'attention, le soutien professionnel, juridique et pénal que requiert sa situation.*

### Une accueil sécurisant

■ Un guide du ministère de la Fonction publique de novembre 2022 invite à évaluer la situation dans un entretien, dans un lieu assurant à la victime un climat de sécurité, de confiance et de confidentialité.

Il s'agit alors de recueillir sa propre parole ou celle des témoins, d'enregistrer les faits avec le plus d'exactitude possible pour apprécier leur niveau de sérieux et de gravité, d'organiser sa prise en charge et de l'informer des procédures de recours ouvertes, et de prendre toutes mesures de protection d'urgence y compris médicales.

Il s'agit enfin d'évaluer la nécessité d'une enquête administrative. Dans une logique de traçabilité, un procès-verbal sera établi.

S'ouvre alors le temps de l'accompagnement de la victime dans le cadre d'une prise en charge juridique et médicale immédiate lui assurant une écoute et permettant l'expression orale des faits, outre une invitation à faire constater médicalement son état par la médecine du travail et son médecin traitant.

### Une prise en charge multiple

Comme le Défenseur des droits, le ministère de la Fonction publique insiste sur l'importance d'une prise en charge à plusieurs niveaux.

Sur un plan clinique, elle doit être rapide et traiter l'aspect physique, mental, social et médical, le cas échéant, pour permettre l'orientation de l'agent selon sa santé et son choix d'établissement. Un examen médicolégal peut être demandé, tous les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, traces et indices préservés.

S'y associe une prise en charge psychologique permettant à la victime déclarée d'être soutenue, accueillie et accompagnée dans une neutralité bienveillante, avec l'empathie nécessaire pour lui permettre de s'exprimer. Elle sera, le cas échéant, orientée vers des associations spécialisées.

**Socialement, cette prise en charge doit être immédiate et systématique, selon une procédure formalisée par l'employeur en lien avec le médecin du travail.**

Formellement, plusieurs étapes sont utiles : rédiger un procès-verbal reprenant succinctement les éléments fournis, avant une enquête administrative. Constituer, si nécessaire, un dossier d'accident de service ou de maladie professionnelle, informer la victime de ses droits, notamment à protection fonctionnelle, de la possibilité de faire valoir le droit de retrait si la situation présente un danger grave

et imminent pour sa vie ou sa santé (article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985), et de déposer plainte.

**Rappel :** l'employeur doit assister l'agent dans le dépôt de sa plainte, lui fournir ou financer un avocat au titre de la protection fonctionnelle.

Au-delà des violences sur le lieu de travail, des éléments tenant à sa vie privée (violences conjugales ou intrafamiliales) doivent attirer l'attention, étant susceptibles d'affecter la vie professionnelle de l'agent (retards, absences, fatigue manque de productivité...), en lien avec le médecin du travail et des psychologues, mêmes s'ils ne sont pas des services d'urgence.

**À noter :** l'employeur qui s'interroge sur un lien entre la santé d'un agent et son emploi peut demander au médecin du travail de le recevoir, l'informer des motifs de la demande (de préférence par écrit) et le plus factuellement possible. L'agent lui-même peut solliciter le médecin sans que son employeur ait à en connaître (articles 21-1 et 2 du décret).

Si les faits apparaissent passibles de sanctions, l'employeur les relate au moins succinctement dans un procès-verbal pour les matérialiser et permettre l'évaluation du délai de prescription de 3 ans pour engager une action disciplinaire.

**A ce stade, la personne mise en cause relève également d'une protection fonctionnelle, tant que les faits ne sont pas avérés et, quand bien même ils le seraient, elle peut elle-même se trouver en souffrance et, à ce titre, l'employeur doit la protéger.**

### Établir la réalité de la situation

Face à un agissement susceptible d'être qualifié de discrimination, de violences sexuelles ou sexistes, le guide engage les employeurs à réaliser une enquête administrative dans les plus brefs délais pour recueillir tous éléments sur la matérialité des faits.

La victime déclarée et l'auteur présumé seront informés d'un dispositif qui peut caractériser le début d'une procédure disciplinaire, de son objectif et des faits qui pourront ensuite être qualifiés.

À cet égard, l'employeur peut recueillir tous les témoignages nécessaires à l'établissement des agissements dénoncés par la victime.

En effet, à la différence de la victime de harcèlement, l'em-

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

ployeur ne bénéficie pas d'un renversement de la charge de la preuve et doit prouver que les faits dénoncés sont, d'une part, bien établis et, d'autre part, peuvent être qualifiés de harcèlement (CE n° 444556 Université de Poitiers du 2 mars 2022).

Est ainsi annulée l'exclusion de 6 mois d'un adjoint technique de 2e classe ayant régulièrement abordé un collègue à qui il a tenu des propos déplacés, parlé de sa vie sexuelle, fait des avances. Mais, faute d'autres éléments que la plainte de la femme (classée sans suite), dont des témoignages permettant de le corroborer, le harcèlement n'est pas établi (CAA Douai n° 18DA01559 du 22 août 2019).

**Attention :** devant des faits présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité, le guide du ministère de la Fonction publique invite l'employeur à prendre des mesures conservatoires d'urgence sans attendre l'issue de l'enquête, notamment s'il apparaît impossible de maintenir l'agent mis en cause au sein du service au regard de la protection de la victime déclarée.

**L'enquête administrative ne fait pas l'objet d'un encadrement juridique, mais la jurisprudence estime que l'employeur, à qui il incombe d'établir les faits sur lesquels il fonde une sanction, peut en apporter la preuve par tout moyen. Mais il est tenu, vis-à-vis de lui, à une obligation de loyauté, et ne saurait s'appuyer sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie** (CE n° 355201 M. B du 16 juillet 2014).

**Rappel :** le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes comporte, au titre du traitement de ces situations, la réalisation d'une enquête administrative (article premier du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).

### Une commission d'enquête inspirant confiance

L'objet de l'enquête administrative est l'établissement de la matérialité des faits et la mise en évidence des manquements reprochés à l'auteur présumé, qui permettront ensuite la rédaction éventuelle d'un rapport disciplinaire. L'exactitude de la réalité des faits est en effet déterminante pour leur qualification de faute disciplinaire, la décision d'engager des poursuites, et la juste proportionnalité de la sanction aux manquements qu'il aura identifiés.

À cet égard, et quelle que soit l'émotion produite, il ne saurait se fonder sur des présomptions ou des rumeurs, et doit tenir compte des circonstances et du contexte, au vu d'éléments factuels établis et matériellement exacts.

En pratique, l'enquête incombera le plus souvent au DRH ou, éventuellement, à l'agent chargé de la procédure disciplinaire. Mais rien n'interdit le recours à des services spécialisés, comme des inspections, ou des tiers extérieurs au service mais internes à la collectivité, et une équipe de

deux personnes est recommandée. La confier au supérieur de l'agent n'est pas exclu, mais une personne extérieure au service peut garantir une impartialité, l'enquêteur ne devant pas avoir eu de différends ou de difficultés relationnelles avec la personne mise en cause. Le Défenseur des droits insiste, pour sa part, sur la nécessité pour les enquêteurs de présenter des garanties de compétence.

**Exemple :** le Défenseur des droits avait ainsi reproché à une enquêtrice de l'inspection générale de la police nationale une formation insuffisante et ses liens avec le service où se trouvaient la victime et l'auteur des faits. Elle avait en effet indiqué n'avoir suivi qu'une journée de sensibilisation sur la réalisation d'une enquête interne, et aucune sur la définition du harcèlement sexuel et le renversement de la charge de la preuve.

S'agissant de l'enquête, elle n'est pas soumise au principe du contradictoire, ne constituant pas un élément de la procédure disciplinaire, mais une étape préalable (CAA Lyon n° 13LY02137 M. C du 6 janvier 2015). L'enquêteur a cependant l'obligation d'entendre tous les témoins demandés par l'agent (CAA Douai n° 11DA01841 M. A du 29 novembre 2012) et, en cas de poursuite disciplinaire, l'agent poursuivi doit avoir accès au rapport d'enquête et, le cas échéant, aux procès-verbaux d'audition des personnes, sauf si leur communication serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes ayant témoigné (CE n° 435946 M. D du 28 janvier 2021).

### Organiser une procédure

À titre d'exemple, le ministère de la Défense a ainsi mis en place une procédure organisée à la suite d'un signalement. La victime ou le témoin se signale à une cellule dédiée par courriel ou téléphone, provoquant des échanges approfondis entre un rapporteur et l'appelant. À la suite de ces échanges, la victime et le(s) témoin(s) rédigent un compte-rendu mentionnant de manière circonstanciée les faits et les personnes impliquées. Le rapporteur évalue alors les faits et leur qualification possible d'agissements sexistes ou de harcèlement, le cas échéant, dans un cadre collégial pour les situations les plus complexes.

Il demande alors son accord à la victime pour lever son anonymat en vue de la réalisation d'une enquête interne, et à l'autorité hiérarchique de la personne mise en cause l'autorisation de réaliser une enquête administrative en lui adressant le compte-rendu de la victime déclarée.

Des enquêteurs, qu'elle désigne, la réalisent alors, et le rapport est transmis sous 2 mois à la cellule de signalement qui l'évalue, analyse en particulier la pertinence et la cohérence des conclusions et des suites opérationnelles à donner. Par ailleurs, dès qu'elle s'est signalée, la victime est orientée et accompagnée par la même cellule, le temps nécessaire, sur les plans médicaux, psychologiques, juridiques, sociaux, statutaires et de la gestion.

Guide DGAFP novembre 2022.