

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

L'entrée discrète du référent déontologue

Parmi les nombreux textes publiés avant les échéances présidentielles, l'un intéresse les droits et obligations d'un référent déontologue. Il doit, depuis le 13 avril, apporter à l'ensemble des agents tous conseils utiles au respect de leurs obligations, un complément à l'action de l'employeur, principal garant du respect de ces exigences. Face à des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts, il apportera toute aide de nature à le faire cesser.

Sans préciser le champ d'intervention de ce nouvel acteur, le texte fixe a minima ses modalités de désignation, qui pèsent sur les centres de gestion pour les collectivités affiliées et celles qui ont choisi d'adhérer à un bloc de compétences qualifié par la loi d'« appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ».

Ce texte laisse une grande latitude à l'employeur ou au centre sur le format de cette instance : une ou plusieurs personnes (relevant ou non de la structure), un collègue intégrant, le cas échéant, des personnalités qualifiées extérieures à l'administration ou à la fonction publique. A cette exception, tous doivent être fonctionnaires ou en CDI.

Compte tenu de sa fonction, l'employeur fait connaître aux salariés l'existence du déontologue (tenu au secret et à la discrétion), les moyens de le contacter, et met à sa disposition les outils informatiques nécessaires.

La rédaction très sommaire du texte laisse ouvertes plusieurs questions : son positionnement et son indépendance à l'égard de l'employeur, la prise en compte des situations et leur suivi, son insertion dans un réseau permettant de diffuser « une culture » de la déontologie, dont la commission de déontologie aurait pu constituer la tête.

Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 (JO 12 avril).

25 AVRIL 2017
N° 1534

CARRIÈRE

Longue maladie : l'employeur doit se conformer à l'avis du comité médical.....page 2

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Le non-renouvellement d'un contrat en raison de la grossesse est discriminatoirepage 3

RÉMUNÉRATIONS

Éviction illégale : l'agent doit établir la réalité de son préjudice financierpage 5

DOSSIER

Le vote aux commissions consultatives paritairespages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Un certificat médical qui ne mentionne pas d'éléments nouveaux est irrecevable....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



Longue maladie : l'employeur doit se conformer à l'avis du comité médical

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ne peut reprendre que reconnu apte après examen d'un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical, et aux conditions fixées par le comité (art. 31 et 32 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Dans une affaire, un agent de police est victime en 2007 d'un accident vasculaire nécessitant l'amputation partielle d'une jambe. Il bénéficie d'un congé de longue maladie en raison successivement de cette affection, puis d'une dépression nerveuse réactionnelle jusqu'en novembre 2011. Malgré les avis favorables du comité médical et du comité médical supérieur, la commune refuse de le réintégrer.

La cour confirme également, pour l'employeur, l'obligation de respecter les termes de l'avis d'aptitude et donc de réintégrer l'agent sans pouvoir considérer que le comité a seulement évalué l'aptitude après la dépression, la procédure prévoyant la transmission de l'ensemble du dossier et une expertise par un spécialiste.

Le maire veut alors limiter sa responsabilité à la période entre la date de notification de l'avis du comité médical le 15 novembre 2013 et la réintégration effective de l'agent en août 2015. Mais le congé de maladie était à son terme depuis le 14 novembre 2011 et l'employeur devait placer le fonctionnaire dans une position statutaire régulière en prononçant rétroactivement sa réintégration dans ses fonctions.

À retenir : *c'est donc logiquement que le juge des référés a accordé une provision couvrant l'ensemble du traitement dû depuis novembre 2011, à laquelle il a rajouté un préjudice moral de 4 000 € pour un total de 45 145 €. CAA Marseille n° 15MA04040 commune du Cannet du 24 mai 2016.*

Accident de service : le lien avec l'emploi doit être certain sans être exclusif

■ **L'accident de service renforce les droits des fonctionnaires, puisque l'indemnisation, normalement limitée à 3 mois de plein traitement et 9 mois de demi-traitement en maladie ordinaire, garantit à l'agent la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite.** Les honoraires et frais médicaux pèsent non sur la CPAM mais sur l'employeur, qui en assure le remboursement même après la radiation de l'intéressé. Pour être reconnu imputable, l'accident doit survenir dans ou à l'occasion des fonctions (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le 23 avril 2012, lors d'une des séances du conseil d'administration du CCAS, ses membres remettent en cause sans ménagement la gestion de la directrice, qui doit pourtant assumer une tâche difficile tenant à la gestion administrative et financière d'un service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD), la structure privilégiée de l'aide à l'intégration scolaire des enfants handicapés scolarisés en milieu ordinaire. Le président justifie ces attaques par l'inquiétude du conseil d'administration devant les résultats financiers de la gestion du CCAS. Même si la directrice n'a pas commis de fautes, la violence des critiques qui lui sont adressées provoquent un choc qui la place dans un état de sidération, à l'origine d'une dépression sévère et d'un placement en congé de maladie.

Un lien suffisant avec les fonctions

Pour refuser l'imputabilité de l'arrêt au service, le président fait valoir les difficultés psychologiques antérieures de l'intéressée. Mais, pour la cour, les troubles qu'elle connaît présentent un lien direct avec les propos et l'attitude des membres du conseil d'administration, de sorte que si le lien entre la maladie et la situation de travail n'est pas exclusif, l'état de la femme à l'issue de la réunion est directement imputable au service, justifiant l'annulation du refus du président.

Inversement, si l'affection préexistante prime dans la dégradation de l'état de santé, l'employeur pourra valablement refuser de reconnaître un accident de service.

Dans une autre affaire, un magasinier ressent de vives douleurs à la jambe gauche alors qu'il intervient sur une imprimante. Il demande l'imputabilité de cette sciatgie au service, ce que rejette le président du conseil départemental. La cour relève que le rhumatologue qui se prononce sur la santé de l'agent le 25 juillet 2012 note bien qu'il est suivi pour des lombalgies invalidantes en 2000, 2001, 2006 et 2007, et suit un traitement antidouleur au titre de séquelles d'une intervention de 2008. L'effort minime réalisé le 14 février 2012 ne saurait donc expliquer son état, ses lésions n'étant pas en relation directe, certaine et exclusive avec l'accident.

Attention : *eu égard à la préexistence de l'affection, l'effort effectué lors d'une intervention sur une imprimante n'est pas à l'origine et n'a pas exercé d'influence prépondérante sur l'aggravation de sa santé. Le fonctionnaire ne pouvait donc pas prétendre à une prise en charge au titre des accidents de service.*

CAA Bordeaux n° 14BX02450 et n° 14BX01043 Mme C et M ; B des 23 mai et 25 avril 2016.

Le non-renouvellement d'un contrat en raison de la grossesse est discriminatoire

■ **L'employeur ne peut pas opérer de distinction (in)directe entre les agents en raison notamment de leur sexe** (article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cet interdit vise notamment la discrimination en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris pendant le congé de maternité (article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). La législation française reprend sur cet aspect les objectifs d'une directive communautaire (n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006) qui interdit tout traitement moins favorable d'une femme en raison de sa grossesse ou de la maternité, notamment pour l'accès à l'emploi, au travail ou en cas de licenciement.

En pratique, la loi de 2008 renverse la charge de la preuve en faisant peser sur la personne mise en cause la charge de démontrer que la situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le Conseil d'État estime pour sa part que l'agent qui s'estime lésé doit présenter des éléments de fait susceptibles de faire présumer une discrimination, à charge pour l'employeur d'établir que la mesure procède d'éléments objectifs qui y sont étrangers (CE n° 298348 Madame P. du 30 octobre 2009).

Dans une affaire, une infirmière, recrutée comme contractuelle par un groupement hospitalier en cardiologie, saisit le Défenseur des droits de son refus de titularisation après 7 CDD d'1 mois. Si la titularisation était théoriquement subordonnée à l'appréciation de sa manière de servir, elle estime que le non-renouvellement de son contrat sanctionne sa grossesse, le congé de maladie et de maternité qui l'ont suivie. L'hôpital oppose une réorganisation et le travail insuffisant de la salariée.

La concomitance de l'annonce de la grossesse et du non-renouvellement du contrat

La Haute autorité reconnaît qu'un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat mais un refus doit être motivé par l'intérêt du service donc les nécessités de l'établissement (réorganisation, disparition ou évolution des besoins, contraintes budgétaires...), ou la personne du salarié (comportement et aptitudes professionnelles).

Or, le Défenseur des droits relève la concomitance de l'annonce de la grossesse et du non-renouvellement du contrat, en dépit d'une embauche qui devait précéder un stage et la titularisation (après son départ, une jeune infirmière sera recrutée dans la même perspective). S'agissant de la réorganisation du service, aucun élément ne permet d'en retenir la réalité et ce motif n'a jamais été formellement communiqué à la salariée. L'employeur évoque alors une pratique qui ne propose pas au salarié un nouveau contrat pendant un congé de maternité puisqu'il est indemnisé par la sécurité sociale. Mais elle n'est juridiquement pas de nature à justifier le non-renouvellement du contrat. Quant à la manière de servir, les évaluations sont très satisfaisantes.

À retenir : *faute d'éléments probants, le non-renouvellement du dernier CDD a bien un caractère discriminatoire en raison de la grossesse et le Défenseur des droits engage l'hôpital à indemniser la salariée et à rappeler le principe de non-discrimination.*

Défenseur des droits MLD n° 2016-063 Mme X du 26 avril 2016.

L'employeur doit veiller à la salubrité des logements de fonction

Les employeurs doivent aménager leurs locaux, qui doivent présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes. Plus généralement, il leur incombe de veiller à la sécurité et la protection de la santé de leurs agents (articles 2 et 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Dans une affaire, un agent de maîtrise dispose d'un logement pour nécessité absolue de service en juin 2003. Quatre ans plus tard, il présente des troubles résultant d'une intoxication par le plomb. Une expertise révèle la présence de plomb dans l'eau courante, à l'origine du saturnisme dont souffre l'intéressé. Le juge des référés condamne donc la commune à une provision de 14 000 €.

En appel, la cour estime que l'obligation de protection des agents et d'adaptation des locaux s'étend au logement concédé par nécessité absolue de service. Or, dès 2001, le prélèvement d'un bureau de contrôle révèle un taux de plomb de 45 µg/l, conforme aux critères de potabilité de l'époque, mais justifiant une vérification de la présence de canalisations en plomb dans le réseau d'eau desservant le logement. Or, rien n'indique que la commune ait respecté cette recommandation. En décembre 2003, les critères de potabilité ont été réduits à 25 µg/l, mais la commune ne réalise pas de nouvelles recherches, alors que l'eau du logement est devenue impropre à la consommation.

À retenir : *en méconnaissant son obligation de mettre à disposition des locaux présentant des conditions d'hygiène et de sécurité garantissant la santé des personnes qui les occupent, elle a engagé sa responsabilité, justifiant l'octroi de la provision de 14 000 €.*

CAA Marseille n° 15MA01890 M. D du 2 mai 2016.

Sanction : l'employeur doit rester impartial

■ **Les sanctions des assistants maternels et familiaux sont l'avertissement, le blâme et le licenciement, l'exclusion paraissant peu compatible avec leurs fonctions** (article R. 422-20 du code de l'action sociale et des familles). Comme pour tous les agents, l'employeur doit s'assurer de l'exactitude matérielle des faits réprimés.

Dans une affaire, un centre départemental de l'enfance et de la famille emploie un assistant familial au service d'accueil d'urgence avec un agrément pour 2 enfants. Le 3 mai 2012, en dépit du code de l'action sociale, son directeur exclut 2 mois l'agent.

Le directeur sanctionne une privation ponctuelle de nourriture, soit un manquement grave aux règles « de bienveillance », l'ignorance du secret professionnel après l'évocation de la situation de l'un d'eux avec des tiers, une posture professionnelle inadaptée pour n'avoir pas proposé un cadre suffisamment « intégrateur » à un enfant qui ne peut pas prendre le bus avec les filles de l'assistante pour rejoindre le collège, et de graves difficultés à travailler en équipe.

Mais les rapports s'appuient essentiellement sur les déclarations de l'enfant, sans enquête pour corroborer ces affirmations. Or, les plaintes pénales déposées auprès du procureur sont classées sans suite faute d'éléments matériels probants.

De fait, une enquête s'interroge sur l'âge réel du mineur

qui aurait en réalité 28 à 30 ans malgré ses déclarations, un rapport d'une psychologue clinicienne le décrivant comme présentant une certaine fragilité narcissique, l'enquête du procureur montrant même que la divulgation des informations était le fait de l'intéressé lui-même qui avait averti certains de ses camarades de classe de son état de réfugié, faisant varier les descriptions de sa situation selon les interlocuteurs. La consigne d'utiliser un autre bus que celui des filles de l'assistante procède de la simple difficulté du jeune homme à respecter les horaires de présence en classe. En outre, les restrictions d'accès à la nourriture sont liées au rappel des règles de prise des repas en commun ainsi qu'aux conditions pour se servir soi-même dans les placards et le réfrigérateur.

Le jeune homme se montre continuellement insatisfait des repas servis par l'assistante ou à la cantine, à laquelle il préfère les « restaurants du cœur ». Même si l'assistante familiale ne propose pas les plats préférés de son pensionnaire, cela n'accrédite pas une privation de nourriture. Quant aux difficultés à travailler en équipe, les témoignages de plusieurs assistantes familiales et de l'Éducation nationale attestent de ses bonnes relations avec ses collègues et de ses capacités professionnelles et personnelles en matière d'accueil d'enfants placés dans un contexte d'urgence.

Un dossier à charge contre la salariée

En revanche, le directeur modifie unilatéralement la fiche d'appréciation de l'assistante en 2011, ignorant une appréciation relevant son bon comportement pour faire état d'une rigidité dans sa relation professionnelle, sans qu'elle en ait été informée, ni mise en mesure de faire part de ses observations. Or, ce dossier sert à l'analyse de l'attitude de l'agent dans le cadre disciplinaire. En réalité, le rédacteur du rapport se montre partial, nourrissant une rancune personnelle après une conversation téléphonique où s'est noué un quiproquo.

Sans même s'interroger sur la légalité de la sanction retenue au regard de celles applicables aux assistants familiaux, les faits qui la justifient ne sont pas établis. L'assistante n'ayant jamais été mise en mesure de contester les propos du jeune homme, et son employeur ayant délibérément omis de l'inviter à faire valoir sa défense, la mesure a été prise dans un contexte dépourvu d'impartialité, entachant la sanction de

détournement de pouvoir.

Cette illégalité engage la responsabilité de l'employeur. L'assistante peut prétendre à une indemnité compensant les rémunérations dont elle a été privée, déduction faite des sommes qu'elle a pu percevoir. Elle est en congé de maladie pour dépression à compter du 21 décembre 2011 jusqu'à la sanction le 3 mai 2012, et à la connaissance de la prolongation du congé de maladie, l'établissement interrompt l'exécution de la sanction pour lui verser rétroactivement son salaire.

À retenir : *en l'absence de prime ou de majoration liée à l'exercice des fonctions ou à sa disponibilité immédiate, et faute d'indication sur les indemnités journalières qu'elle a pu percevoir, l'assistante familiale n'établit pas de préjudice matériel. En revanche, elle a été fortement affectée psychologiquement par la sanction, justifiant l'octroi de 5 000 € de préjudice moral.*

CAA Lyon n° 13LY02394 Mme C du 26 mai 2016.

L'employeur ne peut pas supprimer la rémunération sans respecter la procédure de gestion de la maladie

■ **Les fonctionnaires bénéficient d'une rémunération après service fait comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes instituées par un texte** (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). En activité, ils bénéficient de congés de maladie, ordinaires notamment. Mais si le congé est consécutif à un accident dans ou à l'occasion des fonctions, ils le conservent en totalité jusqu'à leur reprise ou leur retraite (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, un gardien de la paix est victime d'accidents du travail les 18 août 1997 et 24 mai 2009. Le médecin concluant à une aptitude sur un poste sédentaire en octobre 2012, le préfet met en demeure l'agent de réintégrer à 5 reprises entre janvier et juin 2013. Devant le refus de l'agent, il supprime le traitement le 5 juin 2013.

Après 6 mois, le régime de gestion des congés de maladie, dont l'accident de service constitue une modalité, subordonne la reprise à un avis favorable du comité médical susceptible de contestation devant le comité médical supérieur (articles 5 et 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Or, le policier a mentionné expressément sur le rapport d'expertise qu'il contestait l'avis du comité médical ; il a adressé un courrier au médecin inspecteur régional et au ministre de l'Intérieur avec le rapport d'un rhumatologue et 3 certificats établis en 2012 par le médecin de la police nationale concluant à son inaptitude définitive sans possibilité d'aménagement, y compris sur un poste sédentaire, après 2 essais infructueux.

L'employeur envisageant de réintégrer le fonctionnaire après un congé ordinaire de maladie de plus de 12 mois, il devait saisir le comité médical même sans demande de sa part et compte tenu des conclusions du rapport du rhumatologue.

À retenir : *le tribunal ne pouvait donc pas refuser d'annuler la suppression de traitement du policier. Depuis cette décision, la loi du 13 juillet 1983 a institué un congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Mais elle renvoie à un décret le soin d'en fixer les modalités, maintenant toute sa pertinence à la décision (article 21 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).*

CAA Marseille n° 15MA00142 M. F du 19 avril 2016.

Éviction illégale : l'agent doit établir la réalité de son préjudice financier

■ **L'annulation d'une éviction illégale engage la responsabilité de l'employeur, notamment au plan salarial. Les principes généraux sur la responsabilité de la puissance publique garantissent à l'agent irrégulièrement évincé un droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise contre lui.**

Sont donc indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité présente, compte tenu de son importance et des fautes relevées contre l'intéressé, un lien direct de causalité. Dans le montant de l'indemnité, sera prise en compte la perte du traitement et des primes ou des indemnités que le salarié avait, sur la période en cause, une chance sérieuse de percevoir, hors celles qui par leur nature, leur objet ou les conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liées à l'exercice effectif des fonctions. Il y a également lieu de déduire le montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction.

Dans une affaire, le maire recrute un collaborateur de cabinet le 28 avril 2008, qu'il licencie un mois plus tard,

une mesure annulée par le tribunal qui condamne la commune à 32 300 € de préjudice salarial sur une période de 19 mois. La cour ramène ce montant à 3 000 € seulement, une somme que conteste logiquement l'intéressé.

En cassation, le conseil d'État confirme le principe, retenu par le tribunal, de l'indemnisation de la totalité de la perte de revenus subis par le collaborateur. Mais s'agissant de l'évaluation des revenus dont il a pu bénéficier les 19 mois au titre desquels la responsabilité de la commune est engagée, le juge relève que l'agent, malgré les demandes de la commune, n'a pas produit d'avis d'imposition mais seulement les justificatifs de son indemnisation au titre du chômage. La cour pouvait valablement considérer, comme la commune, que l'agent n'apportait pas d'éléments établissant qu'il n'avait perçu que ces allocations sur la période considérée.

À retenir : *c'est donc logiquement que son préjudice a été limité à 3 000 € faute pour lui d'accepter d'établir la réalité de sa situation financière.*

CE n° 369977 M. A du 18 décembre 2015.

Le vote aux commissions consultatives paritaires

Les opérations électorales pour la désignation des membres des commissions consultatives paritaires (CCP), nouvelles instances de représentation des contractuels, suivront un processus largement inspiré des CAP, qu'il s'agisse du vote lui-même ou de la désignation des représentants.

Un vote sur place et par correspondance

■ Les opérations de vote dans les locaux administratifs se tiennent pendant le service, le scrutin étant ouvert sans interruption 6 heures au moins.

Le vote par correspondance est autorisé aux agents qui ne travaillent pas au siège d'un bureau de vote, bénéficient d'un congé ou non rémunéré, d'une autorisation d'absence ou d'une décharge d'activité syndicale, ne travaillent pas en raison d'un temps partiel ou non complet ou ne peuvent pas voter pour des raisons de service. Leur liste est affichée 20 jours au moins avant les élections et peut être rectifiée jusqu'au 15^e jour avant le jour du scrutin, les intéressés étant avisés de l'impossibilité de voter à l'urne.

Lorsque plus de 50 agents, au 1^{er} janvier de l'année de l'élection, relèvent de la CCP, le scrutin a lieu dans la collectivité ou l'établissement (et par correspondance en deçà de ce seuil). Mais si la CCP est placée auprès du

centre de gestion, un vote par correspondance peut être généralisé après consultation des syndicats siégeant à la commission. La décision ne peut intervenir qu'après l'arrêté fixant la date de l'élection et avant la date limite de dépôt des listes. À défaut de décision généralisant un vote par correspondance, le président du centre peut néanmoins imposer cette modalité aux seuls agents du centre. Les contractuels votent à bulletin secret pour une liste sans modification ni adjonction de noms, à peine de nullité. Le matériel qui aura été adressé par voie postale aux votants par correspondance doit parvenir au bureau central avant l'heure de clôture du scrutin.

Le dépouillement des bulletins est effectué par le ou les bureaux de vote dès la clôture du scrutin, les votes par correspondance étant dépouillés après leur recensement, par le bureau central de vote avec les votes directs.

Le décompte des voix

Le jour du scrutin, pour l'émargement des votes par correspondance sur les listes électorales des CCP placées auprès d'un centre de gestion, le président peut, après consultation des organisations ayant présenté une liste, fixer par arrêté une heure de début des opérations d'émargement antérieure à la clôture du scrutin. Cet arrêté intervient au plus tard le 10^e jour précédant la date du scrutin, un exemplaire en étant adressé immédiatement à chaque délégué de liste.

En pratique, la liste électorale est émargée à l'ouverture de chaque enveloppe extérieure et l'enveloppe intérieure déposée, close, dans l'urne avec les suffrages des agents ayant voté directement.

Sont mises à part sans émargement :

- les enveloppes extérieures non acheminées par La Poste ;

- les enveloppes parvenues au bureau central après l'heure de clôture du scrutin ;
- les enveloppes ne comportant pas la signature du contractuel et son nom écrit lisiblement ;
- les enveloppes parvenues en plusieurs exemplaires sous la signature d'un même agent ;
- ou les enveloppes comprenant plusieurs enveloppes internes.

Les suffrages correspondant à ces enveloppes sont nuls. Le bureau central constate le nombre total de votants, détermine le nombre total de suffrages valablement exprimés, le nombre de voix obtenues par chaque liste et le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de titulaires à élire (articles 18 à 2 du décret CAP).

Une désignation des représentants à la proportionnelle

Les représentants titulaires sont désignés à la proportionnelle à la plus forte moyenne. Lorsque des listes obtiennent la même moyenne, le siège revient à celle ayant recueilli le plus de voix, à égalité à celle qui a pré-

senté le plus grand nombre de candidats et, en cas d'égalité, par tirage au sort.

Les représentants sont désignés dans l'ordre de présentation de la liste, avec un nombre égal de suppléants

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

selon l'ordre de présentation. Si une liste ne comporte pas un nombre de représentants égal au nombre de sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir, elle ne peut pas prétendre à plus de sièges que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne sont pas attribués.

Rappel : *si tous les sièges n'ont pu être pourvus faute de candidats, l'employeur tire au sort parmi les électeurs remplissant les conditions d'éligibilité. Il en fixe le jour, l'heure et le lieu 8 jours à l'avance par affichage (tout électeur pouvant y assister), réalise le tirage au sort et, si un bureau central de vote a été mis en place, convoque ses membres.*

Chaque bureau de vote établit un procès-verbal de recensement et de dépouillement et, s'il s'agit d'un bureau secondaire, un exemplaire en est immédiatement transmis au président du bureau central de vote ou, pour les centres de gestion, au président du bureau principal qui établit un procès-verbal récapitulatif transmis au président du bureau central. Ce dernier, après avoir récupéré les procès-verbaux de chaque opé-

ration, établit un procès-verbal de l'ensemble des opérations et proclame immédiatement le résultat. Il mentionne notamment le nombre de votants, de suffrages valablement exprimés, de votes nuls et de voix obtenues par liste.

En cas d'affiliation à une union inscrite sur les bulletins de vote, le procès-verbal indique l'organisation syndicale nationale de rattachement. En cas de listes communes à plusieurs organisations, il précise la base de répartition des suffrages exprimés et rendus public par les organisations lors du dépôt des candidatures. À défaut d'indication, la répartition s'effectue à parts égales (article 24 du décret CAP). Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet et aux agents habilités à représenter les listes. Lorsque les commissions sont placées auprès du centre de gestion, le président en informe les collectivités et établissements affiliés qui publient les résultats. Le préfet communique dans les meilleurs délais un tableau récapitulatif avec le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et obtenus par chaque liste aux instances départementales des organisations qui ont en fait la demande écrite.

L'exception de nouvelles élections

Si les élections sont annulées par le juge, n'ont pu être organisées pour force majeure, ou si l'employeur n'est plus affilié, il réalise des élections, selon les mêmes modalités, la date étant fixée après consultation des syndicats représentés aux commissions ou, à défaut, des syndicats ou sections qui se sont créés, le mandat des nouveaux élus prenant fin avec le renouvellement général.

Les agents éventuellement élus à une CCP du centre de gestion sont eux-mêmes remplacés.

Lorsqu'une collectivité devient obligatoirement affiliée ou décide de son retrait du centre, l'un et l'autre peuvent décider du maintien des compétences des commissions dont relevaient les agents jusqu'au prochain renouvellement général.

De nouvelles commissions sont requises :

- si le nombre d'électeurs à une CCP déjà créée atteint au moins le double de celui constaté aux dernières élections ;
- si un EPCI, ses communes membres et ses établissements créent des CCP communes, des délibérations concordantes qui en portent création déterminent, parmi les collectivités et établissements en relevant, celle ou celui auprès de laquelle ou duquel sont placées les commissions.

L'élection intervient avec le renouvellement général

des commissions consultatives.

En pratique, lorsque ces situations sont constatées dans les 2 ans et 9 mois qui suivent le renouvellement général des commissions consultatives, l'élection intervient à la date fixée par l'autorité locale, après consultation des organisations syndicales représentées au sein des CCP. Cette date ne peut cependant pas être fixée dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général ni plus de 3 ans après celui-ci.

Dans tous les cas où la date est fixée par l'autorité territoriale, l'arrêté la déterminant est affiché au moins 10 semaines avant la date du scrutin.

Quelle que soit la date de mise en place des commissions, le mandat des représentants du personnel qui y siègent prend fin avec le renouvellement général des commissions consultatives.

Attention : *les premières élections des représentants du personnel aux CCP s'effectueront avec le renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique. C'est pourquoi, la consultation des obligations syndicales requises par le processus électoral s'effectuera auprès des organisations représentées au comité technique. Par voie de conséquence, la procédure disciplinaire entrera en vigueur avec la mise en place de ces mêmes commissions.*

Un certificat médical qui ne mentionne pas d'éléments nouveaux est irrecevable

■ L'abandon de poste constatant la rupture volontaire du lien salarial par l'agent, l'employeur ne peut pas le prononcer sans mise en demeure préalable de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans le délai approprié qu'il a fixé. Elle est écrite, notifiée à l'intéressé et l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Dans une affaire (CAA Marseille n° 15MA03179 M. E du 31 mai 2016), le maire radie un adjoint technique de 2e classe le 21 janvier 2013.

Sur un plan formel, la cour rappelle qu'en l'absence de texte imposant de notifier la mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception ou par huissier, la commune peut parfaitement utiliser la voie administrative. Or, un agent de police municipale a déposé la mise en demeure de reprise dans la boîte aux lettres de l'adjoint technique le 16 janvier 2013. Les mentions portées du procès-verbal de notification faisant foi jusqu'à preuve du contraire, et en l'absence de toute circonstance l'ayant empêché de récupérer son courrier, les conditions de notification de la mise en demeure sont régulières.

Sur le délai, le maire laisse 5 jours à l'intéressé pour reprendre. Même s'il inclut un week-end, ce temps apparaît suffisant. En outre, la mise en demeure précise sans aucune ambiguïté que si après une visite de contrôle médical du 10 janvier 2013 l'agent n'a pas rejoint son poste le 21, il sera radié des cadres pour abandon de poste sans recours à la procédure disciplinaire. L'agent a donc été correctement informé des risques encourus en cas de non reprise de son service.

UN NOUVEL ARRÊT NE VAUT PAS CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN AGRÉÉ

Sur le fond, tout fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie ordinaire d'un an sur 12 mois consécutifs en cas d'affection dûment constatée l'empêchant d'exercer ses fonctions (article 57 de la loi n° 84-53 du

26 janvier 1984). Pour en bénéficier, il doit fournir dans les 48 heures un certificat médical à son employeur qui peut à tout moment faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé. Le fonctionnaire doit s'y soumettre mais peut en contester les conclusions devant le comité médical (tout comme l'employeur). Si le médecin conclut à l'aptitude de l'intéressé à reprendre, il lui appartient donc de saisir le comité ; mais s'il ne conteste pas les conclusions, seule une aggravation de son état ou une nouvelle affection survenues postérieurement à la contre-visite, et qui l'empêcheraient de travailler, peuvent justifier un arrêt, à condition de fournir un certificat médical attestant de ces circonstances nouvelles. Or, le 10 janvier, le médecin agréé constate que l'agent est apte à une reprise immédiate de ses fonctions et que son arrêt du 9 au 16 janvier n'est pas validé. L'adjoint technique ne conteste pas ces conclusions par une saisine du comité médical, mais se contente, en se présentant le 22 janvier (postérieurement à l'expiration du délai qui lui était imparti), de déposer un nouvel arrêt de travail qui ne fait état d'aucune aggravation de son état, ni d'aucune affection nouvelle postérieure à la contre-visite.

Or, lorsque le fonctionnaire ne se présente pas ou ne fait pas connaître à l'employeur ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de toute justification matérielle ou médicale de nature à expliquer son retard, l'employeur peut estimer le lien salarial avec le service rompu du fait de l'intéressé. L'agent n'ayant ni regagné son poste ni fait connaître ses intentions avant le 21 janvier, le maire pouvait estimer que le lien avec le service avait été rompu. Même si l'agent évoque une sévère dépression, rien ne montre, à supposer qu'elle soit établie puisque le médecin agréé avait reconnu l'aptitude de l'agent, qu'elle ait altéré son discernement et fait obstacle à ce qu'il mesure la portée de la mise en demeure qui lui était adressée. Sans doute le père de l'agent est-il atteint d'une grave maladie et hospitalisé depuis décembre 2012, mais cela n'explique pas l'absence injustifiée entre les 16 et 21 janvier 2013.

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@editionsorman.com