

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

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

LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX ENCOURAGÉS À AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES TRAJETS ET À FAVORISER LES TRANSPORTS COLLECTIFS

Au 1er septembre, la prise en charge partielle des titres de transport collectif domicile-travail sera portée de 50 à 75 %, un effort de 130 millions d'euros pour les 3 fonctions publiques.

A l'Etat, 368 000 agents en bénéficiaient en 2022. Avec la hausse des abonnements en 2023 (dont le Pass Navigo francilien), de 11 millions d'euros, la charge était de 124 millions d'euros en année pleine. Le relèvement du remboursement induira un coût supplémentaire de 56,7 millions d'euros (18,9 millions en 2023), soit in fine 181 millions, selon le gouvernement.

Pour les employeurs territoriaux, la mesure devrait représenter 50,6 millions (16,9 millions en 2023) et 22 millions dans l'hospitalière (7,3 millions en 2023), pour un coût total de 160 millions d'euros dans le secteur local et 70,6 millions d'euros en année pleine pour le milieu hospitalier.

Cet effort en faveur des transports collectifs et durables est en lien avec l'incitation des employeurs publics et privés à s'engager plus fortement dans la sécurité routière de leurs salariés.

Lors du comité interministériel de la sécurité routière le 17 juillet dernier, outre un durcissement des sanctions, le gouvernement a invité les employeurs publics, comme "acteurs de la sécurité routière", à agir davantage en faveur de la réduction de l'accidentalité et de la mortalité routière de leurs agents, lors des trajets professionnels ou domicile-travail. En 2022, 485 personnes ont été tuées dans un accident de la route lié au travail, dont 345 sur leur trajet domicile-travail et 140 en mission.

En pratique, le gouvernement invite les collectivités publiques à signer à leur tour la "charte des 7 engagements pour une route plus sûre" lancée en septembre 2016. Elle les engage notamment à limiter aux cas d'urgence les conservations téléphoniques au volant, à prescrire la sobriété au volant, à exiger le port de la ceinture de sécurité, à s'opposer à tout dépassement des vitesses autorisées, à intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet, à favoriser la formation à la sécurité routière et à encourager les conducteurs de deux-roues à un meilleur équipement.

Source Acteurs publics.

5 SEPTEMBRE 2023

N° 1825

MOBILITÉ

Compte épargne-temps : conseils pour ne pas freiner la mobilité des agentsp 2

LICENCIEMENT

Une erreur dans la gestion d'un repas ne justifie pas un licenciementp 3

TEMPS DE TRAVAIL

Les conditions de travail des EHPAD territoriaux et hospitaliers resteront distinctes.....p 4

MANAGEMENT

Revoir les formats des réunions pour plus d'efficacitép 5

RECLASSEMENT

L'employeur doit tenter de reclasser une assistante maternelle inaptep 6

ACCIDENT

Des fautes personnelles excluent toute imputabilité de l'accident au service.....p 7

SUSPENSION

Une mesure de suspension reste limitée dans le temps.....p 8

DROITS DES AGENTS

Deux propositions parlementaires renforcent l'égalité femmes-hommes et les droits des agents en cas de décès d'un enfantp 9,10



Compte épargne-temps : conseils pour ne pas freiner la mobilité des agents

En cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET).

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret du 26 août 2004, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, a donné la possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.

L'absence de convention ne fait pas pour autant obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial.

Le fonctionnaire conserve en effet le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004. Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières, et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

Réponse à QE n° 04936 de M. Salmon Daniel (Ille-et-Vilaine - GEST) – JO Sénat du 06/07/2023 - page 4245.

PRÉCISIONS SUR LA LIMITE D'ÂGE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

■ L'article L. 544-9 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit la possibilité de maintenir en activité les fonctionnaires et agents contractuels de droit public occupant, par voie de recrutement direct, les emplois fonctionnels visés au 1° et 2° de l'article L. 343-1 du CGFP. Il s'agit des emplois de directeur général des services de département, de région, de commune ou d'Etablissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, des emplois de directeur général adjoint des services des mêmes collectivités et des emplois de directeur général des services techniques de commune ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Ces agents, s'ils ont atteint la limite d'âge, peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie. La collectivité ou l'établissement public peut alors accorder la prolongation d'activité, dans l'intérêt du service.

L'article L. 544-9 du CGFP est venu codifier l'article 7-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public. Ce dernier renvoyait, pour déterminer les emplois fonctionnels pour lesquels les agents pouvaient demander à être maintenus en activité, aux deuxième et troisième alinéas de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, soit les emplois de directeur général des services de département, de région, de commune ou d'EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, les emplois de directeur général adjoint des services des mêmes collectivités et les emplois de directeur général des services techniques de commune ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Ce renvoi excluait de fait le quatrième alinéa de l'article 47 de la loi précitée, à savoir les emplois de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient et dont la liste est fixée par décret. Le périmètre des emplois visés par l'article 47 a ainsi été repris à l'identique par l'article L. 343-1 du CGFP et la codification réalisée à droit constant.

Assemblée Nationale - R.M. n° 5510 - 2023-07-18.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AVEC LE FEP

■ Les employeurs publics qui ont un ou plusieurs projets pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent répondre à l'appel à projets au titre du Fonds en faveur pour l'égalité professionnelle (FEP), notamment pour :

- favoriser la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- favoriser la mixité des métiers dans la fonction publique ;
- favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
- favoriser la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, etc (circulaire du 3 juillet 2023 relative à l'appel à projet du FEP au titre de l'année 2024).

Rappelons que le FEP a été mis en place en 2019 pour la fonction publique de l'État ; le fonds permet, depuis 2022, de cofinancer des projets des trois versants de la fonction publique.

Les dossiers de demande peuvent être déposés jusqu'au 17 novembre 2023 sur la plateforme : demarches-simplifiees.fr/commencer/fep2024

UNE ERREUR DANS LA GESTION D'UN REPAS NE JUSTIFIE PAS UN LICENCIEMENT

■ Le maire licencie le 26 janvier 2018 le responsable de la restauration collective, une sanction annulée par le tribunal.

Rappel : un décret (n° 88-145 du 15 février 1988 article 36-1) liste les sanctions encourues par les contractuels : avertissement, blâme, exclusion de 3 jours au plus, puis, sur avis de la commission consultative paritaire en conseil de discipline, exclusion de 4 jours à 6 mois (1 an en CDI), licenciement sans préavis ni indemnités.

De son côté, le juge, saisi de moyens en ce sens, vérifie si les faits constituent des fautes disciplinaires et la proportionnalité de la sanction retenue (CE Ass. n° 347704 M. A du 13 novembre 2013).

Le maire reproche au responsable de la restauration des erreurs et négligences dans la préparation du repas de Noël du 13 décembre 2017 en faveur des personnes âgées, les commandes passées étant insuffisantes pour le nombre d'invités, le grammage de viande n'ayant pas pris en compte le poids de la sauce. In fine, 55 plats principaux manquent sur 280, obligeant l'équipe de restauration à réaliser des plats de substitution en urgence.

Or, l'agent a connaissance du nombre de personnes invitées dès le 21 novembre, et l'erreur de commande est fautive.

S'agissant de la proportionnalité de la sanction, la commune évoque des incidents antérieurs. Mais il s'agit d'une lettre de mission de février 2017 du directeur enfance-jeunesse-rééducation-sport relevant des dysfonctionnements de la cuisine centrale et demandant à l'agent, moins d'un an après son embauche, des correctifs. Dans son entretien 2017, son responsable identifie des points d'amélioration mais reconnaît que le responsable est arrivé dans une période difficile, après une réorganisation de la restauration et avec de nombreuses absences, relevant ses capacités à faire progresser la restauration.

Le maire reproche surtout à cet agent une atteinte à l'image de la commune, une cinquantaine de personnes ayant mangé du rôti de porc au lieu d'un civet de sanglier après 45 minutes d'attente, même si les agents ont supporté un fort dépassement d'horaire et la gestion d'une situation d'urgence.

Même en tenant compte de l'expérience de 28 ans dans des fonctions de responsable-gérant, et au regard de l'absence d'antécédents disciplinaires, de la nature et du degré de gravité de la faute commise, du caractère limité de ses conséquences, un licenciement est disproportionné.

CAA Marseille n° 20MA02833 commune de Gignac-la-Nerthe du 4 octobre 2022.

Le conseil du manager : faire appliquer les règles nutritionnelles en restauration scolaire

Afin de lutter contre le surpoids, il est essentiel d'améliorer la qualité nutritionnelle des repas servis en collectivité. La réglementation (décret et arrêté ministériel du 30 septembre 2011 relatifs à la qualité nutritionnelle des repas servis dans le cadre de la restauration scolaire) s'est appuyée sur les recommandations du GEMRCN (Groupement d'Etudes de Marché - Restauration Collective et Nutrition) en rendant obligatoire une partie de ces recommandations. Il s'agit principalement de :

- définir le nombre de plats servis (4 ou 5 composantes) ;
- de s'assurer d'une variabilité des plats (appréciée sur 20 repas successifs) ;
- d'adapter la taille des portions servies au type de plat et à chaque classe d'âge ;
- de définir des règles pour le service de l'eau (sans restriction), le sel et les sauces (pas en libre accès) et le pain (en libre accès).

Seule la taille des portions prêtes à consommer, préparées par des fournisseurs extérieurs, est imposée et peut être adaptée à hauteur de 10 %.

La majoration au titre des enfants du conjoint doit être justifiée par tous moyens

Une femme retraitée de l'État conteste l'absence de majoration de sa pension pour les enfants, estimant qu'elle avait élevé pendant plus de 9 ans, conjointement avec son époux, les 2 enfants issus du premier mariage de celui-ci.

À noter : le régime des pensions accorde une majoration aux agents ayant élevé au moins 3 enfants. Sont notamment visés les enfants du conjoint issu d'un mariage précédent, ses enfants naturels et adoptifs. Ils doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans avant leurs 16 ans ou l'âge où ils ont cessé d'être à charge au sens des prestations familiales (article 24 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL, avec des dispositions identiques du code des pensions pour l'État).

Le tribunal exige de la femme un document administratif établissant que les enfants ont été retenus pour les prestations familiales, le supplément familial de traitement ou le calcul de l'impôt sur le revenu. Mais ces justificatifs sont prévus pour la majoration au titre des enfants recueillis à son foyer par le titulaire de la pension ou son conjoint. Le tribunal a donc commis une erreur de droit en les exigeant. En revanche, l'agent doit établir qu'il a eu la charge effective et permanente des enfants, le paiement de la pension alimentaire au parent ayant la garde de l'enfant n'établissant pas une telle charge. Or, les enfants du conjoint issus du précédent mariage avaient pour résidence principale le domicile de leur mère. La femme fournit bien des bulletins de salaire de son mari attestant de la perception du supplément familial de traitement pour 4 enfants, mais cela ne signifie pas qu'elle ait eu la charge effective et permanente des 2 enfants. C'est donc logiquement que le service des retraites de l'État a rejeté sa demande de majoration des pensions.

CE n° 442058 du 10 octobre 2022.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EHPAD TERRITORIAUX ET HOSPITALIERS RESTERONT DISTINCTES

■ Une sénatrice s'alarme des difficultés d'organisation du temps de travail dans les EHPAD territoriaux, s'agissant notamment de l'impossibilité d'appliquer une durée quotidienne maximale de 12 heures en continu, sauf circonstances exceptionnelles, quand elle existe pour les EHPAD dont le personnel relève de la fonction publique hospitalière.

Le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires rappelle qu'en effet, dans ces derniers, en cas de travail continu, la durée quotidienne d'emploi ne peut pas excéder 9 heures pour les équipes de jours et 10 heures pour les équipes de nuit. Mais le chef d'établissement peut, si la continuité du service l'exige en permanence, et après avis du comité social, y déroger pour les agents en travail continu, dans la limite de 12 heures.

Cette disposition n'existe pas pour les employeurs locaux du fait du nombre et de la disparité des cadres d'emplois travaillant en EHPAD. Seul s'applique le droit commun

(décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001) qui plafonne la durée quotidienne de travail à 10 heures et l'amplitude maximale de la journée à 12 heures. Seules des circonstances exceptionnelles permettent d'y déroger pour une période limitée et après information des représentants du personnel du comité social territorial.

Pour le gouvernement, l'assouplissement du recrutement des contractuels, notamment l'élargissement des emplois à temps non complet et le recours aux contrats sur emplois permanents dans les catégories B et C, peuvent permettre de répondre aux besoins d'adaptabilité des employeurs locaux et à leurs contraintes d'organisation.

Le gouvernement exclut donc d'étendre aux personnels territoriaux des EHPAD les règles qui s'appliquent à leurs homologues hospitaliers.

Réponse à QE n° 00946 JO Sénat du 6/10/2022, page 4819.

AFFECTATION

UN MAUVAIS MANAGEMENT FONDE UNE RÉAFFECTATION D'OFFICE

■ La directrice nationale du renseignement et des enquêtes change d'affectation un inspecteur, chef des recherches dans une branche de surveillance correspondant à des missions d'investigation à compétence nationale de lutte contre les grands trafics et les trafics internationaux, l'affectant, le 1er février 2019, comme chargé de mission au commandement de la branche opération commerciale/administration générale, ce que conteste l'intéressé.

Si l'autorité d'emploi affecte les agents (article L. 512-23 du code général de la fonction publique), l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 leur garantit un droit à la communication des notes, feuilles signalétiques et autres documents composant leur dossier avant de faire l'objet d'une mesure disciplinaire, d'un déplacement d'office ou d'être retardés dans leur avancement.

Un agent faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, justifiée ou non par l'intérêt du service, doit donc être mis à même de demander la communication de son dossier, en étant averti en temps utile de l'intention de son employeur. En cas de déplacement d'office, il sera considéré comme ayant pu le faire s'il a préalablement été informé des intentions de sa collectivité de le muter dans l'intérêt du service, même si le lieu d'affectation ne lui a pas été communiqué (CE n° 402103 du 8 novembre 2017).

Dans l'affaire, l'inspecteur n'ayant pas été mis à même de consulter son dossier, il a été privé de la garantie de la loi.

Il fait valoir une sanction déguisée, qui suppose une mesure dégradant la situation professionnelle de l'agent, que la nature des faits l'ayant justifié et l'intention de l'employeur révèlent une volonté de sanction (concl. sous CE n° 08397 Sieur X du 9 juin 1978).

Mais, en octobre 2017, le médecin du travail alerte la directrice nationale sur la situation des 2 équipes sous son autorité, évoquant des risques psychosociaux. Une séance du CHSCT et l'enquête d'un psychologue confirment les vives tensions et les antagonismes entre 2 entités réputées travailler en pleine coopération, en raison de la préférence marquée du chef des recherches pour l'une d'elles, révélant des failles manifestes dans son management.

Au regard des répercussions négatives de ce climat délétère sur le fonctionnement du service, un déplacement d'office du fonctionnaire pour rétablir des conditions sereines de travail dans la gestion de dossiers sensibles était fondé.

CAA Douai n° 22DA00155 M. B du 4 octobre 2022.

Le conseil du manager : les motifs du changement d'affectation dans l'intérêt du service

L'affectation intervient dans les circonstances suivantes :

- difficultés relationnelles entre l'agent et ses collègues,
- difficultés relationnelles entre l'agent et ses supérieurs hiérarchiques,
- difficultés relationnelles entre l'agent et les administrés,
- inadéquation des fonctions avec le grade détenu.

La procédure à suivre

L'affectation doit obligatoirement être précédée de la communication du dossier personnel de l'agent, qui doit pouvoir prendre connaissance de tous les faits reprochés en lien avec son changement d'affectation (arrêt CE du 27 janvier 2010 n° 318239). L'autorité territoriale matérialise sa décision par un courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, ou remis en mains propres contre décharge (aucun arrêté n'est nécessaire).

REVOIR LES FORMATS DES RÉUNIONS POUR PLUS D'EFFICACITÉ

■ Selon une étude réalisée en 2013 par l'Institut des Hautes Etudes de l'entreprise, un cadre passe 16 ans de sa carrière en réunion. Et, selon l'IFOP, une réunion dure en moyenne 69 minutes.

Malheureusement, les réunions ont souvent mauvaise réputation auprès des collaborateurs, car jugées ennuyeuses et monotones. Mais il est possible d'organiser des réunions utiles et créatives. Voici quelques conseils.

Organiser la première réunion au retour des vacances

Si la dernière réunion précédant les vacances est plus souvent récréative que studieuse, le retour au travail et son contingent d'obligations personnelles et professionnelles rendent l'humeur plutôt morose, et cela se sent dès les premières réunions. Pour les managers, il s'agit pourtant d'un moment essentiel car il faut remobiliser au plus tôt les équipes.

Pour assurer une bonne reprise, plutôt que d'organiser la réunion rituelle et interminable, il est recommandé de prévoir une transition en organisant une courte réunion de rentrée agrémentée de débats conviviaux où chacun pourra faire part de ses expériences estivales, et où le manager pourra en profiter pour discuter avec ses collaborateurs et en savoir un peu plus sur leur état d'esprit. Il est par exemple conseillé d'organiser cette première réunion autour d'un petit-déjeuner, plus convivial pour une reprise du travail et débiter agréablement la journée.

Au-delà de cette première réunion, pour les suivantes et afin de rompre avec le manque d'intérêt des collaborateurs pour des réunions répétitives et souvent méprisées, et donc inefficaces, il existe aujourd'hui de nouveaux formats qui les modernisent et les dynamisent.

Le walk and talk (marcher et parler)

Il s'agit de « marcher en parlant ». C'est une tendance venue de la côte ouest des États-Unis, aussi appelée co-walking. Ce nouveau format permet aux salariés de se dégourdir les jambes et de sortir du cadre formel de la réunion. En plus d'être originale, cette tendance se révèle très efficace. Elle permet aux salariés de :

- stimuler leur créativité : être en mouvement favoriserait l'imagination ;
- pratiquer une activité physique : ce qui est bon pour le bien-être au travail ;
- faciliter les échanges, dans un cadre plus souple et moins stressant.

Ce format est apprécié et en phase avec les préoccupations de bien-être au travail. Il est préférable de l'organiser dans un contexte bucolique ; plutôt que de faire les

cent pas dans une salle de réunion... Attention toutefois de ne pas convier trop de personnes à ce type de réunion (pas plus de 5) pour qu'elle soit efficace.

Le stand-up meeting (réunion debout)

Il s'agit d'organiser des réunions debout, sur un temps réduit. Les collaborateurs sont alors beaucoup plus impliqués, puisqu'il est difficile de rester longtemps debout... En d'autres termes, le stand-up meeting va permettre aux réunions d'être plus dynamiques, plus courtes, et plus productives. Même s'il n'est pas facile de prendre en note les échanges, ou confortable de rester debout pour certaines personnes, ce format connaît un franc succès. Le petit point quotidien s'y prête parfaitement ; il permet à chacun, debout, en 1 à 2 minutes, de faire un état des lieux de ce qu'il a fait et fera. Ce format permet également de supprimer les sujets qui n'ont rien à voir avec la réunion.

Le co-meeting

Également appelé « gamification », ce nouveau format a pour but de « réveiller » les réunions. Il s'agit d'avoir recours à des animations tout au long de la réunion, de façon à stimuler la participation. Les outils collaboratifs sont centraux pour ce style de réunion : quiz, sondages, votes, brainstorms, tours de table...

Le huddle room (petite salle de réunion)

Il s'agit ici d'organiser des réunions dans de petites salles, avec une capacité de présence généralement limitée à 5 personnes. Elles encouragent les interactions et le travail entre collaborateurs. Ces petits espaces collaboratifs permettent des échanges beaucoup plus souples, favorisant ainsi la créativité et la productivité.

URBANISME PRATIQUE

LETTRE BIMENSUELLE

Maîtriser un domaine complexe en constante mutation juridique qui engage l'avenir de votre collectivité et votre responsabilité.

Offre découverte :
1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 95 80
ou alexab.lazes@editionsnorman.com

L'EMPLOYEUR DOIT TENTER DE RECLASSER UNE ASSISTANTE MATERNELLE INAPTE

■ Le maire emploie en CDI une assistante maternelle qu'il licencie le 1^{er} mai 2018 après un congé de grave maladie d'un an, la femme étant déclarée totalement et définitivement inapte à ses fonctions par le conseil médical. Elle sollicite sans succès auprès du tribunal la réparation de ses préjudices.

À noter : la gestion des assistants maternels et familiaux, agents publics, est complexe en raison du renvoi du code de l'action sociale et des familles à certains articles du décret sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988) et du code du travail.

En cas d'inaptitude physique définitive, l'article 13 du décret organise une procédure de reclassement dont ne bénéficient pas les assistants maternels. Il en va de même des dispositions sur leur licenciement : entretien, précision des motifs de licenciement, information du délai pendant lequel l'agent peut demander un reclassement, consultation de la commission consultative paritaire.

Dans l'affaire, la cour confirme la position du ministère de l'Intérieur estimant qu'aucun texte ne fonde la compétence de la commission consultative paritaire quel que soit le motif de licenciement, même s'il le recommande en matière disciplinaire au titre des droits de la défense.

Pour autant, l'assistante bénéficie du principe général du droit à reclassement en cas d'inaptitude physique. En effet, selon ce principe, dont s'inspire le code du travail sur la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus réoccuper leur emploi et les règles statutaires, s'il est médicalement constaté qu'un agent est définitivement inapte physiquement à son emploi, l'employeur public doit, avant de pouvoir le licencier, chercher à le reclasser dans un autre poste (CE n° 227868 CCI de Meurthe-et-Moselle du 2 octobre 2002).

Ce principe, étendu aux assistants maternels, implique, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre d'activité, que l'employeur lui propose un emploi compatible avec sa santé et aussi équivalent que possible avec celui précédemment occupé ou, à défaut, tout autre poste, y compris relevant d'une catégorie inférieure, si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que s'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé, que l'agent soit déclaré inapte à toutes fonctions, ou qu'il refuse la proposition qui lui est faite, que la collectivité peut le licencier dans les conditions qui lui sont applicables.

Pour le reclassement, l'agent bénéficie des droits créés par son contrat : s'il est en CDI, cette caractéristique sera maintenue, nonobstant les dispositions sur le recrutement des contractuels. L'employeur ne pourra donc lui proposer un poste ayant vocation à être pourvu uniquement pour une durée déterminée, un emploi non permanent ou un

poste permanent répondant à des besoins temporaires, comme des remplacements, ou temporairement vacants (dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) (CE n° 20PA00110 Mme D du 30 juin 2021).

Une éviction justifiée

Pour le conseil médical, le 27 juin 2017, la santé de l'assistante la rend inapte totalement et définitivement à ses fonctions, mais elle reste apte « sur un poste de reclassement à définir avec le médecin de prévention ». Après une rencontre du médecin du travail le 14 février 2016, une procédure de réaffectation donne lieu à plusieurs rencontres avec la DRH pour examiner des propositions de poste. Le 27 octobre 2017, elle est invitée à candidater sur un emploi d'agent administratif au service de l'état civil, mais manque des connaissances nécessaires. Lui sont proposés un poste de secrétaire à la crèche familiale où elle ne peut pas être nommée faute de formation préalable, puis d'agent d'accueil et de surveillance au sein des musées municipaux, qu'elle refuse. Si la commune dispose d'un poste d'hôtesse d'accueil en billetterie, qu'elle souhaite, le médecin du travail s'y oppose en raison de sa santé.

Dans ces conditions, c'est logiquement que la commune l'a licenciée.

Rappelons que le licenciement des assistants maternels relève du code du travail (articles L. 1232-2 à 4 et 6 par renvoi du code de l'action sociale, article L. 423-10). Il prévoit la convocation du salarié à un entretien par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, avec l'objet de la convocation, et un délai d'au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre ou sa remise. Elle précise la possibilité de recourir à un conseiller du salarié figurant sur une liste préfectorale. Lors de l'entretien, l'employeur lui précise les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications. Le salarié peut se faire assister de la personne de son choix appartenant à la collectivité. En l'absence d'institutions représentatives du personnel localement, il peut se faire assister, à son choix, par une personne de l'entreprise ou un conseiller du salarié. L'employeur doit également l'avoir mis à même de demander la communication de l'intégralité de son dossier (CAA Paris n° 01PA03151 Mme S du 31 décembre 2004). La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée et comporte l'énoncé des motifs invoqués par l'employeur. Elle est expédiée au moins 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien.

Relevons que les dispositions du décret sur le reclassement pour inaptitude et le licenciement des contractuels publics reprennent l'essentiel de la jurisprudence et des dispositions du code du travail.

CAA Bordeaux n° 20BX01233 Mme D du 4 octobre 2022.

ABANDON DE POSTE : UNE ANNULATION N'EXCLUT PAS UNE RADIATION ULTÉRIEURE

■ La DRH de l'hôpital licencie pour abandon de poste une adjointe administrative le 2 juillet 2018, décision qu'annule le tribunal pour incompétence de la signataire. Le directeur délégué la réintègre juridiquement le 16 avril 2019, à effet du 2 juillet 2018, mais ordonne sa radiation.

À retenir : même si la loi qualifie l'abandon de poste de licenciement (article L. 553-1 du code général de la fonction publique), cette mesure reste une construction jurisprudentielle permettant à l'employeur de constater la rupture volontaire du lien salarial. C'est pourquoi, ce licenciement ne peut être prononcé que s'il a préalablement mis l'agent en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans le délai approprié qu'il fixe. Cette dernière est écrite, notifiée à l'agent, et l'informe du risque d'un licenciement sans procédure disciplinaire préalable. S'il ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître son intention de reprendre, et en l'absence de justification matérielle médicale de nature à expliquer son retard à manifester une telle intention, l'employeur peut estimer qu'il a rompu le lien avec le service (CE n° 271020 centre hospitalier intercommunal André Grégoire du 10 octobre 2007).

Un courrier du 15 juin 2018, notifié le 18, met la femme en demeure de reprendre son service le 25 juin, un délai de 7 jours que le juge estime approprié, et lui précise le risque d'un licenciement sans garanties disciplinaires. Or, elle ne se présente pas et ne fait pas connaître son intention. Si un certificat médical du 24 mai 2019 fait état de son incapacité à travailler en juin 2018 et du traitement psychotrope qui lui est alors prescrit, cela ne démontre pas qu'elle était dans l'incapacité de prendre des dispositions utiles pour faire connaître à son employeur les motifs de sa non reprise. Malgré un arrêt présenté ultérieurement et couvrant la période du 30 mai au 30 juin 2018, l'hôpital a pu considérer que le lien salarial était rompu.

Pour la cour, l'abandon de poste était donc constitué dès le 25 juin 2018, date de l'expiration de la mise en demeure. Même si un jugement du tribunal conduit à sa réintégration juridique et à la reconstitution de sa carrière, et qu'un délai de 10 mois s'est écoulé depuis l'abandon de poste en raison de cette annulation, cela ne nécessitait pas une nouvelle mise en demeure de l'employeur, qui a valablement pu la radier des cadres.

CAA Lyon n° 20LY00599 Mme C du 9 février 2022.

ACCIDENT

DES FAUTES PERSONNELLES EXCLUENT TOUTE IMPUTABILITÉ DE L'ACCIDENT AU SERVICE

■ Un secrétaire administratif, secrétaire général de l'Ordre de la Libération (établissement public qui a succédé au Conseil national des communes « Compagnons de la libération », soit Nantes, Grenoble, Paris, Vassieux en Vercors et l'Île de Sein) sollicite sans succès, de la sous-directrice RH des services du 1er ministre, le 16 octobre 2017, la reconnaissance de l'imputabilité d'un syndrome anxiodépressif depuis le 10 avril 2016.

Tout fonctionnaire a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui garantit tout son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite, si son incapacité temporaire est consécutive à un accident de service. **Est présumé imputable, tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, sauf faute personnelle ou circonstances particulières l'en détachant (articles L. 822-18, 21 et 22 du code général de la fonction publique).**

L'agent se déclare victime d'un accident après la réception, le 14 octobre 2015 à 21h09, sur son téléphone professionnel, d'un SMS de menaces qu'il qualifie de « chantage avec début d'exécution et menaces physiques à l'occasion de (ses) fonctions ».

Mais un audit de la ville de Paris révèle ses pratiques criti-

quables comme curateur dans la gestion d'avoirs bancaires d'un agent de la ville mis à disposition de l'établissement, sa méconnaissance de la procédure d'enregistrement de plusieurs dons en numéraire, et de la procédure comptable et financière dans l'usage des fonds publics pour équiper son logement.

Rendu en juin, le rapport donne lieu à la saisine du procureur en mai, avant un rapport du contrôle général des armées en décembre sur le fonctionnement de l'établissement.

Tous relatent des manquements d'une particulière gravité, eu égard aux fonctions du secrétaire, qui ont valablement pu être qualifiés de fautes personnelles détachables des fonctions. Le chantage qu'il décrit, les menaces, injures et diffamations dont il fait état, ne sauraient constituer un accident de service.

Rappel : les garanties du CITIS étant un droit pour les agents qui en remplissent les conditions, un refus de l'employeur doit être motivé, donc indiquer par écrit les considérations de droit et de fait qui le fondent (articles L. 212-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration).

CAA Paris n° 21PA02488 M. B du 11 mars 2022.

UNE MESURE DE SUSPENSION RESTE LIMITÉE DANS LE TEMPS

■ En 2018, à la suite d'un audit externe révélant des dysfonctionnements au sein de la régie de l'eau potable placée sous l'autorité d'un ingénieur en chef, le maire lance une enquête administrative pour faire la lumière sur les pratiques, notamment managériales, de son directeur. Le 19 janvier 2018, il le suspend de ses fonctions, mais en reporte la date d'effet au terme de son congé de maladie, le 25 janvier. Le 3 septembre, il prolonge cette mesure, mais le tribunal annule sa décision.

À retenir : la suspension est une mesure conservatoire à effet limité que l'employeur peut prononcer en cas de faute grave du fonctionnaire (un manquement à ses obligations ou une infraction de droit commun), à condition de saisir sans délai le conseil de discipline. L'agent conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, et sa situation doit être réglée définitivement dans les 4 mois sous peine de rétablissement dans ses fonctions. Il n'en va autrement que s'il fait l'objet de poursuites pénales, une reprise de fonctions étant possible si les mesures de l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service ne s'y opposent pas (articles L. 531-1 et 2 du code général de la fonction publique).

En effet, lorsque sur décision motivée le fonctionnaire n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement, et sous réserve de l'intérêt du service, dans un poste compatible avec le contrôle judiciaire auquel il est éventuellement soumis. À défaut, il peut être provisoirement détaché d'office dans un autre corps ou cadres d'emplois sur un emploi compatible avec ses obligations. L'affectation ou le détachement prennent fin avec le règlement définitif de la situation, ou si l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur sont informés des mesures prises. L'agent qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, ni affecté ou détaché provisoirement, peut subir une retenue dans la limite de la moitié de la rémunération maintenue, mais avec la totalité des suppléments pour charges de famille. En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'employeur rétablit le fonctionnaire dans son emploi (articles L. 531-3 à 5 du code).

L'absence de poursuites pénales

La suspension disciplinaire caractérise donc une mesure conservatoire visant à préserver le bon fonctionnement du service public en permettant d'écarter temporairement l'agent dans l'attente d'une procédure disciplinaire ou de poursuites pénales, lorsque la continuation de son activité présenterait des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou le déroulement des procédures en cours. Mais, si l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation, le principe et la durée de la suspension ne doivent pas être manifestement excessifs au regard de l'ensemble des circonstances de l'affaire (CE n° 382511 M. C du 26 août 2014 pour un enseignant du supérieur soumis à des dispositions similaires).

Son maintien au-delà d'un délai de 4 mois n'est donc possible que si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales, signifiant que l'action publique doit avoir été mise en mouvement (par saisine d'un juge d'instruction, d'une juridiction de jugement, ou mise en œuvre d'une solution alternative aux poursuites par le procureur ou, citation directe, plainte avec constitution de partie civile par la victime) et ne s'être pas éteinte.

Or, le 3 septembre, le maire prolonge la suspension pour une durée non limitée. Après un signalement au procureur le 26 janvier 2018 (article 40 du code de posture pénale), une enquête judiciaire est ouverte le 1er février sur le fonctionnement du service de l'eau, concernant la gestion des agents et des activités du service. Par un avis à victime du 20 décembre 2018, la commune est informée qu'elle peut se constituer partie civile dans l'information judiciaire ouverte contre X des chefs de trafic d'influence passif et de soustraction, de détournement ou de destruction de biens d'un dépôt public par le dépositaire ou l'un de ses subordonnés.

Mais, à cette date, l'action publique n'est pas en mouvement et l'ingénieur en chef ne fait donc pas l'objet de poursuites pénales. Comme l'a estimé le tribunal, le maire ne pouvait pas prolonger la suspension au-delà de 4 mois.

CAA Bordeaux n° 20BX00357 commune de La Rochelle du 4 octobre 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 : elyne.brochand@editionssorman.com

Deux propositions parlementaires renforcent l'égalité femmes-hommes et les droits des agents en cas de décès d'un enfant

Deux propositions parlementaires, tendant à une meilleure égalité femmes-hommes dans la haute fonction publique et à un renforcement de la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie grave, déclinent, dans le secteur public, l'index de l'égalité professionnelle des entreprises, et augmentent les autorisations d'absence consécutives au décès d'un enfant.

La création de l'index égalité

■ Le 30 septembre 2024 au plus tard, s'ils gèrent au moins 50 agents, les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et le CNFPT diffuseront annuellement, sur leur site Internet, les indicateurs sur les écarts de rémunération femmes-hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Présentés à l'assemblée délibérante, ils seront publiés sur le site Internet du ministère de la Fonction publique.

La méconnaissance de cette obligation entraînera le versement d'une contribution forfaitaire dans la limite, selon le rapport de la commission des lois, de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs seront inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. L'employeur disposera de 3 ans pour l'atteindre et, à son expiration, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, il subira une pénalité financière dans la limite de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels (exclusive de la pénalité, de même niveau, pour non élaboration du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes - article L. 132-3 du code général de la fonction publique).

Enfin, la loi abaisse aux communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000, l'obligation de publier sur leur site Internet la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi elles (article L. 716-1 du code).

La déclinaison d'une obligation des entreprises

Selon la commission des lois, ce dispositif est similaire à celui qui, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, vise à supprimer les écarts salariaux femmes-hommes, et à s'assurer d'une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés (art. L. 1142-8 à 11 du code du travail). Cet index, rendu public sur le site Internet du ministère du Travail, s'applique dans des conditions fixées par un décret (n° 2019-15 du 8 janvier 2019) qui en précise la méthodologie.

Entre 50 et 250 salariés (article D. 1142-2-1), 4 indicateurs sont retenus : l'écart de rémunération femmes-hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des

femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et catégorie de postes équivalents pour 40 points au plus. S'y ajoutent l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire femmes-hommes (35 points au plus), le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours du congé (15 points), et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés aux salaires les plus hauts (10 points). Les indicateurs, qui se déclinent en sous-indicateurs, sont calculés et évalués selon un barème de zéro à 100 points, conformément à un tableau. Pour chacun, le pourcentage obtenu par l'employeur lui octroie un certain nombre de points, 40 points s'il n'y a aucune différence femmes-hommes, c'est-à-dire 0 %, et, inversement, 0 point si ce pourcentage est supérieur à 20 %.

Au-delà de 250 salariés (article D. 1142-2), les sous-indicateurs sont un peu plus nombreux, le premier sur l'écart de rémunération femmes-hommes comportant au plus 40 points, celui relatif aux écarts de taux d'augmentation individuelle de promotion femmes-hommes 20 points, celui sur le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation salariale l'année suivant leur retour de maternité, 15 points, et celui sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté, 10 points.

Une pénalité financière

Les niveaux de résultats globaux et par indicateur sont publiés annuellement par l'entreprise, sur son site Internet s'il existe, et mis à la disposition du comité social et économique.

Des objectifs de progression sont fixés pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le résultat est inférieur à 85 points, et ils sont publiés sur le site Internet de l'entreprise jusqu'à ce qu'elle obtienne un résultat au moins égal à ce seuil.

Des mesures de correction s'imposent si le résultat est inférieur à 75 points. Celles envisagées, les objectifs de progression et les modalités de publication et de mesure des objectifs sont transmises au ministère du Travail, dont les directions régionales désignent des référents pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

L'entreprise ne peut pas se voir appliquer de pénalité financière dans les 3 ans suivant le constat d'un résultat inférieur à 75 points. Si elle l'atteint avant, un nouveau délai de 3 ans lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

de correction.

La persistance pendant 3 ans d'un résultat inférieur à 75 points entraîne un rapport de l'inspection du travail. Une éventuelle pénalité financière tiendra compte des mesures prises, de la bonne foi de l'employeur et des motifs de défaillance (difficultés économiques, restructuration, procédure collective en cours) (articles D. 1142-4 et suivants du code). Elle peut aller jusqu'à 1 % des rémunérations versées aux salariés (L. 2242-8 du code).

Selon la commission des lois, les évaluations de l'index montrent un usage croissant par les entreprises et une moyenne obtenue en constante amélioration : en 2020, 54 % des entreprises répondaient avec une moyenne de 84/100, contre 72 % en 2023 et un résultat moyen de 88/100, 93 % des employeurs ayant plus de 75 points. Néanmoins, seulement 2 % des entreprises atteignent la note maximale et 77 % ont moins de 75 points depuis 4 ans.

Les contrôles de l'inspection du travail, depuis 2019, ont donné lieu à plus de 42 000 interventions, 695 mises en demeure et 49 pénalités pour absence de publication de l'index ou inférieur à 75 points sur plus de 3 exercices consécutifs, ou de mesures correctrices.

Un renforcement du congé de présence parentale

La loi entend renforcer la protection des familles d'enfants atteints de maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident grave, mais seules certaines dispositions concernent les employeurs publics.

Elle a ainsi proscrit le licenciement des salariés en congé de présence parentale, sauf faute grave ou impossibilité de le maintenir pour un motif étranger à la santé de l'enfant (article L. 1225-4-4 nouveau du code du travail). **Mais, en l'absence de dispositions spécifiques, ce principe n'est pas applicable aux employeurs publics, le code (articles L. 632-1 à 4) organisant spécifiquement la gestion de ce congé.**

À noter : en revanche, l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF pour ce congé non rémunéré (article L. 632-3 du code, 62,44 euros par jour et 31,22 euros par demi-journée) peut désormais faire l'objet d'une avance dans l'attente de l'avis du contrôle médical (qui doit rester favorable), qui n'est plus nécessairement explicite, rendant implicite son acceptation après 2 mois (article L. 544-3 du code de la sécurité sociale).

De même, l'accès au télétravail des parents d'enfants malades ou victimes d'un accident n'est pas assoupli. Le code du travail prévoit en effet (II de l'article L. 1222-9) qu'un accord collectif ou la charte de l'employeur en précise les modalités d'accès pour les salariés aidants d'un enfant. Une disposition similaire nécessiterait une modification du décret des employeurs publics (n° 2016-151 du 11 février 2016), dont l'article 4 liste les dérogations aux 3 jours

maximum de télétravail pour certaines situations, dont le congé de proches aidants, devenu congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du code du travail).

Rappel : le renvoi au code du travail porte sur la définition du télétravail (article L. 1222-9).

Autorisations d'absence pour le décès d'un enfant

En revanche, le nombre d'autorisations d'absence pour le décès d'un enfant est augmenté des conditions similaires à celles du code du travail, passant de 5 à 12 jours ouvrables, et de 7 à 14 jours ouvrables (et non plus ouvrés donc réellement travaillés) si l'enfant a moins de 25 ans ou que le jeune de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente de l'agent public. Cet accroissement, de 7 à 14 jours ouvrables, concerne également la situation, quel que soit son âge, de l'enfant décédé et lui-même parent d'un enfant (article L. 622-2 du code général de la fonction publique).

Attention : le texte rectifie une anomalie de renvoi d'alinéa dans le code qui conduisait à accorder pour tout décès d'un enfant, une autorisation complémentaire de 8 jours pouvant être fractionnée, à prendre dans le délai d'une année à compter du décès. Désormais, cette autorisation complémentaire vise les seuls décès d'enfants ou de personnes à charge de moins de 25 ans.

En revanche, l'octroi désormais de 5 jours au lieu de 3 pour l'annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant n'est pas reprise par le code de la fonction publique, toujours en attente de dispositions réglementaires.

Rappel : en septembre 2020, un projet sur les absences liées à la parentalité a en effet été présenté au Conseil commun et reste toujours en attente de publication. Il détaille, outre celles pour le décès de l'enfant, les autorisations pour les examens obligatoires de la grossesse et suites de couches de la femme, et de la personne vivant avec elle, l'assistance médicale à la procréation, l'entretien prénatal précoce, la préparation à la naissance et la parentalité, l'autorisation d'une heure par jour au 3^e mois de la grossesse, pour allaitement, l'annonce d'un handicap de l'enfant, le mariage et le PACS de l'agent, celui d'un enfant, le décès du conjoint ou de la personne avec laquelle vit l'agent, ses ascendants ou collatéraux.

Dans tous les cas, le bénéfice d'autorisations d'absence liée à la parentalité et pour certains événements familiaux reste sans effet sur les droits à congés annuels et n'en diminue pas le nombre (article L. 622-1 du code général de la fonction publique).

Lois n° 2023-623 et n° 2023-622 du 19 juillet 2023 (JO du 20 juillet).