

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

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN DIALOGUE SOCIAL DIFFICILE

Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, organisait une réunion de concertation le 21 mai dernier, boycottée par 4 des 8 syndicats (CGT, Force ouvrière, FSU et Solidaires), laissant face au ministre les employeurs, la CFDT, l'UNSA, la CFE-CGC et FA-FP.

Dès le 14 mai, les syndicats ont souhaité davantage de transparence et de temps pour travailler sur un projet que le ministre entend présenter à l'automne.

Ils contestent la forme de ce qui reste une concertation, en raison d'un calendrier trop serré, et déplorent le choix du ministre d'en évoquer les grandes orientations dans la presse avant de s'adresser aux organisations. Elles rappellent qu'en 2019, le gouvernement avait mis en place des groupes de travail se réunissant 2 à 3 fois par semaine pendant plus d'un an. Pour le texte annoncé, le ministre envisage 5 réunions jusqu'au 20 juin, n'excluant pas une rencontre complémentaire en juillet.

Sur le fond, les syndicats s'inquiètent d'une suppression des catégories A, B et C au profit d'une approche par filière professionnelle dans laquelle certains voient un bouleversement..., sauf s'il s'agit de transposer, surtout à l'Etat, l'organisation territoriale, dont la soixantaine de cadres d'emplois est organisée en filières, généralistes (administratives et techniques) ou de métier (culturelle, sociale, sportive ou de sécurité). Par ailleurs, la requalification en catégorie B ou A de plusieurs statuts et l'écrasement des échelles indiciaires ont rendu peu lisibles et assez largement obsolètes ces catégories.

Les syndicats s'inquiètent aussi du développement de la rémunération au mérite, dont on ne sait pas si elle est individuelle ou collective, alors que les dispositifs correspondants existent déjà et que les employeurs locaux disposent d'une très grande marge d'utilisation. S'y ajoutent aussi des déclarations sur l'absence de licenciement pour insuffisance professionnelle, notion circonscrite par le juge et adossée à la garantie du conseil de discipline. Si les employeurs regrettent d'avoir découvert cette annonce dans la presse, tous souhaitent que soit levé le flou du projet.

Source Acteurs publics.

28 MAI 2024

N° 1861

RECRUTEMENT

Améliorer les recrutements avec des logiciels dédiés p 2

VACATAIRES

Un CDD répond à un besoin permanent, dans certaines limites p 3

CONDITIONS DE TRAVAIL

Des conditions de travail difficiles justifient la suspension du licenciement p 4

ORGANISATION DU TRAVAIL

Quelques conseils pour ne plus perdre de temps au travail p 5

DÉLÉGATIONS

Les délégations de signature sont rigoureusement encadrées p 6

DROIT DE RÉSERVE

Un manquement à l'obligation de réserve sur les réseaux sociaux justifie une révocation p 7

EMPLOIS FONCTIONNELS

La dénonciation d'une infraction pénale ne justifie pas une décharge de fonctions p 8

ACCIDENT

Accident de trajet : les conditions d'imputabilité au service p 9,10



Améliorer les recrutements avec des logiciels dédiés

Les logiciels ATS (Applicant Tracking System) facilitent la gestion des candidatures. En 2019, près d'un recruteur sur deux du secteur privé utilisait déjà un logiciel ATS pour les recrutements. Ils simplifient les procédures, le traitement et le suivi, l'automatisation de certaines tâches chronophages, comme la multidiffusion des offres d'emplois et l'envoi de réponse aux candidats. Ils permettent également un recrutement plus collaboratif au sein des institutions.

Ces logiciels représentent un gain de temps et de productivité, et sont un réel atout pour la marque employeur et l'attractivité de l'organisation.

Selon une enquête réalisée par « Profil public », la majorité des candidats (65 %) réalise une veille d'emploi sur des jobboard* et la quasi-totalité (95 %) se renseigne sur l'organisation sur internet. Il est donc temps que les administrations se modernisent et développent des outils digitaux pour dynamiser leur marque employeur.

L'utilisation d'un logiciel de suivi de candidatures ATS, outre la réduction du nombre de tâches à faible valeur ajoutée, facilite le sourcing et le pilotage collaboratif du processus de recrutement. Intuitives, ses fonctionnalités se prêtent à l'identification de candidats via une CVthèque diversifiée, ainsi qu'à la prise de décision collective par des échanges interactifs. Enfin, le recrutement collaboratif permet d'impliquer, au-delà des équipes RH, les chefs de service et responsables.

Plus d'informations : www.youtube.com/watch?v=QYKdbzbhYXA

* Un jobboard ou site emploi est un site web spécialisé dans les offres d'emploi, permettant de mettre en relation les employeurs avec des personnes à la recherche d'un emploi qui candidatent aux offres publiées.

70 % DES AGENTS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE POURRAIENT ÊTRE CONCERNÉS PAR L'IA

■ Rappelons qu'au mois d'octobre 2023, Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a lancé la première expérimentation d'IA générative afin que la fonction publique, premier employeur de France, se saisisse de cette technologie pour la mettre à la disposition de ses agents et renforcer la qualité de l'accompagnement des Français. Aujourd'hui, une étude menée par des élèves de l'Inet (Institut national des études territoriales) à partir des données de la ville de Lyon, révèle que 70 % des agents relevant de la filière administrative et 45 % des postes répertoriés dans la collectivité seraient concernés par l'introduction de l'IA. Si peu de métiers semblent susceptibles de disparaître, l'étude incite les élus à anticiper la mutation des postes les plus affectés. L'objectif de l'étude était de sensibiliser les élus et dirigeants territoriaux aux changements à venir pour leurs organisations, et d'orienter l'accompagnement du changement vers les secteurs et les métiers les plus concernés. Si les résultats ne sont pas généralisables à toutes les collectivités, les ordres de grandeur sont intéressants. Les métiers ont été classés en quatre catégories : pas concernés, peu concernés, concernés ou très concernés par l'IA. Il en ressort que 55 % des métiers seraient épargnés par l'IA, 5 % étant très concernés, 15 % concernés et 35 % peu concernés. Par catégorie de fonctionnaires, les catégories C et B comptent le plus de postes « très concernés ». Sans surprise, les filières administratives et culturelles sont nettement plus affectées que les filières technique, sociale et médicosociale. Pour la filière administrative, 70 % des agents seraient concernés/très concernés et environ la moitié des agents de la filière culturelle. Par direction générale, les DG relations usagers, ressources humaines et ressources constituent le trio de tête. Toutefois, selon les travaux de l'OMT (Organisation mondiale du travail), il faut davantage s'attendre à une évolution des métiers plutôt qu'à leur disparition.

À partir de ces constats, l'étude incite les collectivités à mettre en place un plan de sensibilisation aux enjeux et risques de l'IA. Elle invite également les villes à s'appuyer sur le CNFPT pour créer des formations adaptées.

AESH

UN PLAN DE VALORISATION DES AESH D'ICI L'ÉTÉ

■ Lors du comité interministériel du handicap (CIH) le 16 mai dernier, le Gouvernement a annoncé l'élaboration d'un plan d'action métier pour les AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) avant l'été. Ce plan permettra de construire des carrières professionnelles, une meilleure reconnaissance du métier d'AESH, avec un parcours de formation, et de valoriser les acquis de l'expérience pour accéder au métier d'éducateur spécialisé au sein de l'Éducation nationale. Après les revalorisations salariales et l'accès au CDI rendu possible au bout de trois ans, l'élargissement du cadre d'emplois permettra aux AESH de mieux contribuer à la réussite éducative de tous les élèves en situation de handicap. Par ailleurs, la proposition parlementaire de loi (PPL) visant la prise en charge par l'État des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) durant le temps de pause méridienne a été adoptée définitivement le 15 mai. Elle sera applicable dès la rentrée de septembre 2024 et permettra aux AESH un temps quasi complet en ajoutant aux 24 heures de temps scolaire jusqu'à 8 heures pour la pause méridienne.

UN CDD RÉPOND À UN BESOIN PERMANENT, DANS CERTAINES LIMITES

■ Conférencière vacataire au conservatoire depuis 2007, une femme sollicite la requalification de son engagement en CDD ou en CDI, que rejette le maire le 11 décembre 2018, le directeur l'informant, le 13 février, du non renouvellement de son engagement.

Le code général de la fonction publique autorise l'emploi de contractuels pour répondre à des besoins permanents en l'absence de cadre d'emplois correspondant aux fonctions, si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, et dans les communes rurales et leurs groupements. Les CDD sont conclus pour 3 ans au plus et renouvelables dans la limite de 6 ans. Au terme de sa durée, une éventuelle reconduction s'effectue nécessairement en CDI (articles L. 332-8 à 10 du code).

À noter : le décret sur les contractuels définit en creux la notion, excluant de son champ les agents engagés pour un acte déterminé, donc recrutés pour répondre ponctuellement à un besoin de l'employeur, même s'il a été embauché plusieurs fois sur différentes années (article 1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et CE n° 347145 Mme B du 11 février 2013). L'absence de contrat écrit et la rémunération par des vacations (CE n° 236510 AHPH du 28 novembre 2003), la mention de la qualité de vacataire (CE n° 21628 M. X du 10 novembre 1982), l'absence de soumission hiérarchique directe ou la liberté d'organisation du travail (concl. Sous CE 230011 syndicats CGT de l'INSEE du 26 mars 2003) ne suffisent pas à qualifier l'agent de vacataire.

Mais si l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent, l'agent est un contractuel de droit commun.

La femme assure aux élèves en danse une formation sur « l'analyse fonctionnelle du corps en mouvement dansé » pour 36 heures annuelles réparties sur 2 ou 3 périodes. Ni la variation de sa quotité de travail, ni le bénéfice d'un contrat pour chaque intervention, ni une rémunération à la vacation ou un travail pour plusieurs employeurs ne s'opposent à la reconnaissance du caractère permanent de son emploi à temps non complet. En dépit de sa liberté pédagogique, elle intervient dans le cadre des enseignements du conservatoire qui met ses locaux à sa disposition et la soumet à un emploi du temps imposé, peu importe le caractère très spécialisé de ses fonctions.

Compte tenu de la durée de son engagement, c'est logiquement que le tribunal a requalifié le contrat en CDI.

CAA Lyon n° 21LY00373 Mme C du 13 septembre 2023.

Le conseil du manager : selon le Conseil d'Etat, pas de changement automatique du CDD en CDI, ni de droit au renouvellement

En complément du jugement cité plus haut de la Cour administrative d'appel de Lyon, le Conseil d'Etat, par une décision récente n° 472075 du 26 février 2024, a confirmé sa jurisprudence constante, en rappelant qu'un contrat à durée déterminée, même à l'issue d'une durée de six années, n'est pas changé en contrat à durée indéterminée tacitement, et qu'un agent public ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. En revanche, le renouvellement abusif de contrats à durée déterminée reste blâmable. En effet, « l'agent public bénéficie d'un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée » (CE, 30 mars 2015, n° 371664).

Un comportement provocateur est fautif

Après une suspension, le maire inflige un blâme à un brigadier de police municipale le 14 janvier 2020, une mesure annulée par le tribunal qui enjoint à la commune d'en supprimer toute mention dans le dossier. **Toute faute du fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales éventuelles** (article L. 530-1 du code général de la fonction publique).

Rappel : le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits, leur qualification de faute, et la proportionnalité de la sanction à leur gravité (CE. Ass. n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

Le maire lui reproche une attitude outrageante et provocatrice à l'égard de ses collègues et des usagers, entraînant des troubles dans l'organisation du service. Le rapport du 10 octobre 2018 du responsable du service relate un comportement provocateur inapproprié envers les usagers, notamment lors de contrôles routiers, et envers ses collègues, réticents à patrouiller avec lui. Un courrier qu'il lui adresse le 7 décembre 2018 rappelle qu'il s'est rendu dans son bureau pour exiger énergiquement le règlement de différends l'opposant à un collègue. Le responsable adjoint confirme qu'il a tenu des propos provocants irrespectueux, au seul motif qu'il a dû attendre pour accéder aux vestiaires. Enfin, un rapport d'information du brigadier-chef du 7 juin 2019 mentionne qu'à l'occasion d'un incident lié à la perte d'une télécommande de climatisation, il a été de nouveau agressif et provocateur. Ces faits matériellement établis constituent une faute que l'agent ne saurait excuser en se déclarant ostracisé par ses collègues. Le prononcé d'un blâme n'apparaît pas disproportionné et, à supposer qu'il soit victime d'un harcèlement moral de ces derniers, cela resterait sans incidences sur les faits qui lui sont reprochés. CAA Bordeaux n° 21BX01919 commune de La Possession du 11 juillet 2023.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES JUSTIFIENT LA SUSPENSION DU LICENCIEMENT

■ Une aide-soignante du centre de gérontologie demande la suspension de son licenciement pour faute grave.

Cette mesure peut être prononcée si l'urgence le justifie et qu'un moyen fait peser un doute sérieux sur la légalité de la décision (article L. 521-1 du code de justice administrative).

Or, l'éviction prive la femme de tout salaire ou indemnité, alors qu'elle est célibataire avec des charges d'emprunt de 1 178 € par mois. Même si elle bénéficie du chômage, pour le tribunal, la décision porte une atteinte suffisamment grave et immédiate à sa situation et aucun intérêt public ne justifie de mettre en œuvre sans délai le licenciement. S'agissant du doute sérieux sur sa légalité, en matière disciplinaire, le juge vérifie l'exactitude des faits, leur qualification de faute et la proportionnalité de la sanction (CE

Ass. n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

Le centre gérontologique se fonde sur 4 « maltraitances physiques et/ou psychiques sur personnes vulnérables et menaces à l'égard des familles » entre juillet 2022 et janvier 2023. Mais l'enquête de l'inspection du travail montre qu'une « maltraitance physique » est un manquement à des consignes et rien n'indique qu'elles n'aient pas été suivies. Les menaces à l'égard des familles ont été proférées dans une situation de sous-effectif, entraînant une dégradation importante des soins et des conditions de travail. S'agissant de la maltraitance psychique, il s'agit de l'annonce, dans ce contexte, à une résidente qu'elle allait être couchée à 16 heures (contre sa volonté). Dans ces circonstances, un doute sérieux pèse sur la légalité de l'éviction.

TA Marseille n° 2307174 Mme B du 25 août 2023.

PRIMES

LA PRIME DE PRÉCARITÉ EST UN DROIT POUR LES AGENTS

■ Une femme agent hospitalier du CHU qui refuse, le 25 octobre 2021, le renouvellement de son CDD, conteste le refus d'allocations de chômage et le rejet implicite d'une prime de précarité.

Les agents dont les CDD pour pourvoir des emplois permanents ou faire face à un besoin temporaire sont d'au plus un an, et la rémunération de 2 fois le SMIC, bénéficient d'une indemnité de fin de contrat, s'il est exécuté jusqu'à son terme et qu'ils n'ont pas refusé un CDI sur le même emploi, ou similaire auprès du même employeur avec une rémunération équivalente (article L. 554-3 du CGFP et décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La femme remplit l'ensemble de ces conditions, ayant exécuté un CDD au titre d'un surcroît d'activité de moins d'un an jusqu'à son terme, avant d'en refuser le renouvellement. Son contrat ne pouvait donc pas exclure cette indemnité dans l'hypothèse d'un refus de renouvellement du contrat, et elle avait droit à son versement.

Mais, s'agissant du chômage, le code du travail l'accorde aux agents publics involontairement privés d'emploi, aptes au travail, recherchant un emploi, et qui répondent à des conditions d'âge et d'activité antérieure (articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du code). Le décret sur le régime applicable au secteur public (n° 2020-741 du 16 juin 2020) assimile à une perte involontaire d'emploi les démissions pour un motif légitime et les refus de renouvellement du CDD pour ce même motif, lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

La femme fonde son refus de renouvellement sur des raisons de santé sans apporter d'éléments permettant d'apprécier sa pathologie. Elle évoque, en outre, un motif lié à ses conditions de travail (harcèlement moral, sabotage du travail, insomnie, manque d'appétit, stress permanent, peur constante, perte

de la joie de vivre), outre sa décision de l'avoir conclu pour « effectuer une formation et créer une entreprise une fois accumulé suffisamment de chômage ». Aucun de ces motifs n'apparaît légitime au tribunal et c'est donc logiquement que l'hôpital lui a refusé les allocations de chômage.

TA Bordeaux n° 2105962 Mme B du 15 septembre 2023.

Le conseil du manager : les conditions d'octroi de la prime de précarité

- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées.
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services et en cas d'impossibilité de recruter un fonctionnaire.
- Occuper un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants ou d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants pendant une période de 3 ans suivant la création de la commune nouvelle.
- Occuper un emploi d'une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un groupement de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression s'impose à l'assemblée délibérante.
- Occuper un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps.
- Remplacement temporaire d'un fonctionnaire à temps partiel, en détachement ou en disponibilité de 6 mois maximum, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou en congé, ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé.
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou à un accroissement temporaire d'activité.

QUELQUES CONSEILS POUR NE PLUS PERDRE DE TEMPS AU TRAVAIL

■ Une gestion du temps efficace évite le stress inutile, voire un burn out. Voici quelques conseils pour mieux gérer son temps de travail.

Relier les tâches quotidiennes aux objectifs

Bien gérer son temps, ce n'est pas seulement terminer toutes les tâches. Il s'agit principalement d'identifier le travail important et d'en faire sa priorité. Il s'agit donc de relier les tâches quotidiennes aux objectifs de l'équipe, de façon à repérer les tâches clés à réaliser chaque jour. Or, d'après une étude récente, seuls 26 % des collaborateurs visualisent clairement en quoi leur travail contribue aux objectifs.

Utiliser la méthode « Faire avancer les choses »

Pour « faire avancer les choses », il convient de faire la liste des tâches prévues par écrit. Pour mettre en pratique cette méthode, consignez toutes les tâches à venir au même endroit. Après avoir répertorié tout ce que vous avez à faire par écrit, triezy et hiérarchisez les tâches. Par exemple, certaines pourraient ne plus être nécessaires, et être supprimées, d'autres pourraient être reportées.

Se référer à la « loi de Pareto »

Le principe de « Pareto », également appelé « règle/loi des 80-20 », repose sur un constat : 20 % de nos tâches génèrent 80 % de nos résultats. Il est alors inutile de se disperser. Il faut s'attacher à ce qui est impératif et essentiel en premier lieu, avant de traiter l'accessoire.

Se consacrer aux tâches volumineuses et complexes

Dans cette méthode, il s'agit de s'attaquer aux tâches volumineuses et complexes avant de travailler sur les tâches moins urgentes ou importantes. C'est une stratégie qui peut être efficace si vous organisez vos journées en répartissant vos activités entre tâches quotidiennes habituelles et tâches prioritaires. En appliquant cette méthode, vous aurez la certitude de traiter les tâches les plus importantes chaque jour. Pour mettre en place cette stratégie de gestion du temps, vous devez centraliser vos activités sur un même outil qui vous permet de les suivre et les hiérarchiser. Faites en sorte de relier vos tâches quotidiennes aux objectifs de l'équipe et vous serez en mesure de mieux identifier les tâches à réaliser en priorité d'un jour sur l'autre.

Gérer les tâches volumineuses par blocs de temps

La gestion par blocs de temps consiste à réaliser son travail dans le cadre de blocs de temps définis. Grâce à la gestion par blocs de temps, vous scindez les tâches volumineuses en de plus petits éléments. À chaque tâche correspond un bloc de temps, qui ne doit pas s'étendre au-delà de trois heures. Diviser le travail en plusieurs parties

vous permettra d'avancer progressivement au fil des jours ou semaines.

Faire des pauses toutes les 25 minutes

Cette gestion du temps vous encourage à faire régulièrement des pauses, ce qui maintient la motivation et s'avère aussi bénéfique pour votre cerveau. En effet, d'après plusieurs études, faire des pauses nous rendrait plus créatif. Il convient donc de disposer d'un minuteur et d'une liste de tâches triées par priorité. Commencez par régler le minuteur sur 25 minutes, et essayez de consacrer exclusivement ce temps à une tâche donnée, sans consulter vos textos ou les réseaux sociaux. Une fois le temps écoulé, faites une pause de cinq minutes. Répétez l'opération à quatre reprises : travaillez 25 minutes et faites une pause de cinq minutes. Après la quatrième session, prenez une pause plus longue de 20 à 30 minutes.

Savoir dire non aux sollicitations

Par souci d'entraide, on peut bousculer ses priorités pour venir en aide aux collègues. Cela peut sembler certes légitime et louable, mais se traduit par un manque de temps pour son propre travail. Il faut donc plutôt réussir à rendre autonome son entourage professionnel. Cela implique d'apprendre à dire non. Les premières fois, il est possible de le faire progressivement, par exemple en montrant la tâche à ses collègues, pour qu'ils puissent la réaliser seuls.

Ne plus reporter sans cesse

La procrastination consiste à remettre systématiquement à plus tard certaines tâches. Elle ne rend que plus difficile la mise au travail.

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@editionssorman.com

UN COMPORTEMENT AGRESSIF JUSTIFIE UNE SUSPENSION

■ Le président de la métropole suspend un contractuel responsable de la régie publicitaire à la direction des relations publiques le 21 août 2019, une mesure annulée par le tribunal.

À l'époque, aucun texte ne prévoit une telle mesure, mais une jurisprudence constante permet à l'administration, si l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement le fonctionnaire sous le coup de poursuites pénales ou disciplinaires jusqu'à une décision sur sa situation (CE commune de Blida du 19 octobre 1938, Lebon page 774). Cette possibilité existe même en l'absence de texte (CE Ass. n° 105401 Colombani du 29 avril 1994) et, s'agissant d'une mesure conservatoire permettant de préserver l'intérêt du service, elle est valide si les faits imputés à l'agent présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité (CE n° 363202 M. B du 10 décembre 2014).

Rappel : aujourd'hui, les textes ont intégré la suspension, dans la limite du contrat, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement de l'agent à ses obligations ou d'une infraction de droit commun. Limitée à 4 mois, sauf poursuites pénales, elle maintient la rémunération. En cas de prolongation pour poursuites pénales, l'agent peut subir une réduction de la moitié

au plus de son salaire (article 36 A du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Le président fait valoir que, dans le cadre de l'organisation d'un festival de jazz, l'agent, auprès de différents partenaires de la commune et à plusieurs reprises, a critiqué son employeur et tenu des propos douteux sur son fonctionnement, un comportement qui a gravement porté atteinte à l'image, l'honorabilité et l'intégrité de la métropole.

Le 15 juillet 2019, sa supérieure adresse au directeur de cabinet adjoint du président un rapport de 11 pages qui détaille précisément une attitude fréquemment critique à son égard, relate ses propos négatifs auprès des partenaires extérieurs et indique que l'agent a mené une politique commerciale très agressive, affirmant à un partenaire que, sur demande du cabinet du maire, il devait acheter d'avance d'espaces s'il voulait se voir prêter du matériel. Ces faits présentaient, à la date de la suspension, un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier une mesure de suspension de 4 mois.

Le tribunal ne pouvait pas annuler la mesure ni indemniser le préjudice de l'agent à hauteur de 6 000 €.

CAA Marseille n° 22MA01597 métropole Nice Côte d'Azur du 22 septembre 2023.

DÉLÉGATIONS

LES DÉLÉGATIONS DE SIGNATURE SONT RIGOREUSEMENT ENCADRÉES

■ Répondant à un sénateur sur les possibilités pour le maire de déléguer sa signature à un agent municipal, le ministre de l'Intérieur rappelle que le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature au directeur général (adjoint) des services, au directeur (général) des services techniques et aux responsables de services (article L. 2122-19 du CGCT).

Cette possibilité concerne les compétences propres du maire et, aucune délégation n'existant sans texte (CE Roncin du 25 février 1949 Lebon p.92), aucun autre agent ne peut en bénéficier.

Une éventuelle subdélégation requiert donc un texte (CE n° 63431 sieur André du 12 décembre 1969).

Le CGCT la prévoit dans le cadre des délégations du conseil municipal au profit du maire (article L. 2122-22 du code). Sauf dispositions contraires de la délibération, les décisions peuvent être signées par un adjoint ou un conseiller municipal dans le cadre d'une délégation de ce dernier (article L. 2122-18 du code).

De même, sauf disposition contraire de la délibération, en cas d'empêchement du maire, les décisions dans le champ de la délégation sont prises par le conseil municipal (article L. 2122-23 du code). Il en résulte que, pour les compétences déléguées au maire, une subdélégation au profit

de fonctionnaires doit être expressément prévue par la délibération organisant la délégation, et ne concerne que les agents susceptibles de bénéficier d'une délégation du maire (QE n° 12656 JO Sénat du 31 juillet 2014 page 1797).

Rappel : certains agents peuvent bénéficier de délégations particulières en matière, par exemple, de registres municipaux ou de mandat de paiement (art. R. 2122-8 du code), pour la caisse des écoles (art. R. 2122-9), en matière d'urbanisme (art. L. 423-1 du code de l'urbanisme) ou en qualité d'officier d'État civil (art. R. 2122-10).

Dans tous les cas, il s'agit de mesures d'organisation interne du service qui ne dessaisissent pas le maire, à la différence de la délégation de pouvoir. Il demeure libre d'exercer les attributions qu'il a déléguées et doit contrôler et surveiller les conditions dans lesquelles les bénéficiaires les mettent en œuvre (CE De Peretti du 18 mars 1955 Lebon p 163). L'exercice de la délégation sous le contrôle et la responsabilité du délégant reste nominative et prend fin quand l'une ou l'autre des personnes concernées cesse ses fonctions.

Réponse à QE n° 05987 de Jean Louis Masson, JO Sénat du 24 août 2023, page 5075.

UN MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE RÉSERVE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX JUSTIFIE UNE RÉVOCATION

■ Le maire révoque une femme. Elle conteste cette révocation le 28 septembre 2020 et en obtient l'annulation par le tribunal.

Si la plupart des obligations des fonctionnaires sont retracées par le code général de la fonction publique, certaines relèvent de la jurisprudence, comme l'obligation de réserve dans l'expression de ses opinions (CE n° 73942 district du Comtat Venaissin du 25 novembre 1987).

Rappel : depuis 2013, le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits, leur qualification de faute et la proportionnalité de la sanction à leur gravité (CE. Ass. n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

Le maire sanctionne la femme pour manquement à son obligation de réserve sur Facebook. Pendant plus d'un mois, elle publie des propos repris au second tour des élections municipales de juin 2020, qui ne se limitent pas à une critique virulente de l'action du maire, puisqu'ils le qualifient d'égocentrique, de narcissique et d'inapte à gérer les affaires de la commune, remettant en cause son honneur et présentant un caractère outrancier et vexatoire. La femme affirme s'être exprimée dans un cadre privé puisqu'elle est en congé de maladie et n'a pas révélé sa qualité d'agent public. Mais des constats d'huissier des 5 et 21 juin 2022 montrent que certains ont été publiés sur son propre compte Facebook, sans restriction de diffusion, et d'autres sur la page Facebook publique dédiée à la campagne électorale de la mairie, et avaient donc vocation à une diffusion auprès d'une large partie de la population. En s'intégrant à une polémique politique, ils ont été susceptibles d'exploitation électorale.

En outre, répondant à un message, la femme indique travailler depuis plusieurs années à la mairie. Elle se justifie par un état de fragilité consécutif à un harcèlement professionnel, notamment du DGS, pour des raisons de rivalités électorales, et au congé de maladie qui a suivi. Mais cela ne saurait justifier les propos publiquement tenus qui, méconnaissant gravement son devoir de réserve, fondaient une révocation.

Une carence du conseil de discipline

Au plan procédural, l'obligation de réunir le conseil de discipline pour les sanctions au-delà du 1er groupe (article L. 532-5 du code) ne peut pas priver l'employeur de son pouvoir de sanction (article L. 532-1), ni l'agent de ses droits à la défense, dont une convocation 15 jours au moins avant la réunion (articles L. 532-4 du code et 6 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

En cas d'impossibilité de réunir un conseil de discipline pour des raisons qui lui sont étrangères, l'employeur doit

mettre le conseil en demeure de se prononcer dans un délai déterminé. A défaut, et sauf impossibilité matérielle pour le conseil de se réunir, il peut prononcer la sanction sans son avis, après avoir invité l'agent à préparer sa défense dans les mêmes conditions que le conseil de discipline. Il en va ainsi même si la convocation initiale, intervenue plus de 15 jours avant la date prévue du conseil, est reportée à la demande de l'agent.

Le 24 septembre 2020, le conseil refuse de se réunir dans le délai imparti par la mise en demeure. Le maire poursuit donc la procédure pour n'être pas privé de son pouvoir de sanction avant la mutation de la femme le 2 octobre, dont le conseil a connaissance dès la mise en demeure du 21 septembre de se réunir au plus tard le 24, le maire indiquant qu'en cas de refus, un entretien aurait lieu le lendemain, auquel la femme est convoquée. Si elle n'a que 24 heures pour préparer sa défense, elle est informée de la saisine du conseil le 27 juillet, consulte son dossier le 4 août, réunit plusieurs témoignages, sollicite un avocat pour sa défense et produit un mémoire. Elle est informée le 17 août de la réunion du conseil le 18 septembre. Or, son renvoi au 18 décembre, à sa demande, privait le maire de tout pouvoir de sanction, rien ne s'opposant à une mutation le 2 octobre.

Si la convocation à l'entretien n'a pas respecté la procédure disciplinaire, eu égard aux garanties dont elle a bénéficié et à l'impossibilité d'une sanction au-delà de la date de mutation, l'employeur n'a pas méconnu ses droits.

Rappelons qu'en matière de mobilité, il ne peut s'opposer à la demande de l'agent que pour nécessités du service ou avis de la Haute autorité de la transparence de la vie publique, mais peut exiger le respect d'un préavis maximal de 3 mois, son silence pendant 2 mois valant acceptation de la demande (article L. 511-3 du code). La mutation est prononcée par l'autorité d'accueil et, sauf accord avec celle d'origine, prend effet au terme du préavis de 3 mois (article L. 512-24 du code).

Ainsi, la mutation du fonctionnaire suppose-t-elle l'accord de l'agent, de la collectivité d'accueil, la non opposition de la collectivité d'origine et un préavis de 3 mois, sauf accord. Or, le syndicat qui recrute la femme avance rétroactivement la mutation au 2 septembre. A défaut d'accord de la commune, s'agissant d'une demande reçue le 2 juillet, elle bénéficiait d'un effet au 2 octobre.

À noter : la tentative n'était pas sans effet, une sanction ne pouvant pas avoir d'effets au-delà du ressort de l'employeur qui l'a prononcée (CE n° 361819 département C du 1er mars 2013), l'employeur d'origine n'est plus compétent pour sanctionner un agent muté auprès d'un autre employeur (CAA Nancy n° 93NC01233 commune d'Essey-lès-Nancy du 31 octobre 1996).

CAA Paris n° 22PA03737 commune de Montereau-Fault-Yonne du 28 août 2023.

LA DÉNONCIATION D'UNE INFRACTION PÉNALE NE JUSTIFIE PAS UNE DÉCHARGE DE FONCTIONS

■ Le maire détache un ingénieur en chef sur l'emploi fonctionnel de DGS pour 5 ans, le 27 novembre 2020, et le décharge de ses fonctions 9 mois plus tard. Après une première suspension par le tribunal, il conclut un accord transactionnel avant d'engager à 2 reprises cette procédure au 1er janvier 2024.

L'employeur peut mettre fin au détachement des agents occupant un emploi fonctionnel après un délai de 6 mois suivant leur nomination ou la désignation de l'autorité locale (article L. 544-1 du code général de la fonction publique).

À noter : cette mesure est prononcée pour des motifs tirés de l'intérêt du service. Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature de leurs responsabilités, le fait (pour un DGS) d'être dans une situation ne lui permettant plus de disposer, de la part de l'autorité territoriale, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, peut légalement justifier de le décharger de ses fonctions (CE n° 250616 M. X du 7 janvier 2004).

Mais cette liberté doit se combiner avec la protection due à l'agent qui dénonce une infraction pénale. En effet, tout agent doit signaler aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, étant tenu au respect de l'article 40 du code de procédure pénale qui l'oblige à en aviser le procureur (articles L. 121-11 et L. 135-1 du CGFP). Il peut également les signaler aux autorités administratives.

En conséquence (article L. 135-4 du code), l'intéressé ne peut pas faire l'objet d'une mesure concernant son recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de sa valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni d'une atteinte à sa réputation, d'une résiliation ou annulation d'un contrat, ni d'une orientation abusive vers un traitement psychiatrique (article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016) pour avoir effectué un signalement ou une divulgation publique, signalé ou témoigné de tels faits. Il bénéficie au contraire de la protection de la loi du 9 décembre 2016 sur les lanceurs d'alerte.

Une mesure de rétorsion étrangère au service

Or, le DGS informe les autorités judiciaires de faits commis dans le cadre du fonctionnement de la commune, susceptibles de constituer des infractions pénales, et c'est consécutivement à cette information que le maire met fin à ses fonctions le 28 juillet 2021, puis réitère ses décisions.

Pour le tribunal, dans ce contexte, la décharge de fonction est une mesure de rétorsion étrangère à l'intérêt du service et le maire ne saurait se prévaloir d'un manque de confiance réciproque avec son principal cadre.

Dans ces conditions, un doute sérieux pèse sur la légalité de la décharge de fonctions, ce qui en justifie la suspension.

Rappelons que le juge administratif peut, dans le cadre d'un référé, suspendre une décision ou certains de ses effets si l'urgence le justifie et que le requérant fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux sur la légalité de la mesure (article L. 521-1 du code de justice administrative).

La condition d'urgence sera remplie si la décision porte un préjudice suffisamment grave et immédiat à un intérêt public, à la situation de l'agent ou à ses intérêts, le juge appréciant concrètement si les effets sur sa situation peuvent la caractériser (CE n° 228815 Confédération nationale des radios libres du 19 janvier 2001).

Dans l'affaire, la décharge de fonction diminue substantiellement la rémunération de l'ingénieur, compte tenu du régime indemnitaire dont il bénéficie comme DGS. Elle l'oblige à quitter le logement de fonction qu'il occupe avec son épouse et sa fille mineure, ce à quoi l'agent ajoute une atteinte à sa réputation professionnelle. Pour le tribunal, la condition d'urgence est bien remplie.

À noter : cette décision rappelle utilement l'exigence d'intégrité qui pèse notamment sur les hauts cadres, le courage qu'elle implique pour les intéressés, et que le lien de confiance entre le bénéficiaire d'un emploi fonctionnel et l'employeur ne saurait couvrir des faits susceptibles de constituer un crime ou un délit.

TA Nice n° 2306499 M. A du 9 janvier 2024.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editions-sorman.com

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

Accident de trajet : les conditions d'imputabilité au service

Un agent des services techniques de la mairie de Paris rentrant chez lui le 21 avril 2015 porte assistance à une personne agressée par deux individus, dont l'un a un chien. Il est mordu au mollet gauche et la mairie reconnaît le caractère professionnel de cet accident de trajet, que la Caisse des dépôts rejette lors de l'instruction de sa demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

Un rattachement au service

■ La Caisse des dépôts estime qu'il ne remplit pas les conditions de l'ATI, faute de lien de l'accident avec l'exercice de ses fonctions.

Reprenant une jurisprudence constante et ancienne, la loi définit l'accident de trajet comme celui subi par le fonctionnaire sur le parcours habituel entre son lieu de travail et sa résidence ou son lieu de restauration, pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel ou une circonstance particulière, étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à l'en détacher. Sa preuve incombe à l'agent ou à ses ayants droit, et sa reconnaissance lui ouvre un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui garantit son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite, et une ATI s'il peut travailler ou une rente viagère d'invalidité dans le cas contraire (articles L. 822-19 et 22 du code général de la fonction publique, décrets n° 2005-442 du 2 mai 2005 et n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Rappel : les fonctionnaires maintenus en activité mais justifiant d'une invalidité permanente résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou victime d'une maladie professionnelle bénéficient d'une ATI réparant cette capacité. Son octroi appartient à l'employeur, sous réserve de l'avis conforme de la Caisse des dépôts.

Pour imputer un accident au service, sa cause est sans incidence, la question étant de savoir s'il est survenu dans ou à l'occasion des fonctions, quand bien même il résulterait d'une faute de la victime (CE n° 85173 Sieur X du 19 octobre 1973, CE n° 110503 ministre de l'Éducation du 3 mai 1995). Une faute, comme une alcoolémie de 1,39 g cause directe d'un accident de voiture, pourra, le cas échéant, exonérer l'employeur de ses obligations de prise en charge des conséquences de l'accident (CE n° 246162 Mme X du 23 mai 2003).

Rappel : si, pour l'accident survenu dans le temps et le lieu du travail, existe une présomption d'imputabilité (art. L. 822-18 du code), l'accident de trajet doit présenter un lien suffisamment direct avec lui, en être le prolongement normal, donc se situer dans la conti-

nuité de l'exécution de l'objet même du service ou être le corollaire normal de ses obligations (concl. CE n° 95994 ministre de l'Économie et des Finances du 17 octobre 1975).

Tel sera le cas de l'accident du fonctionnaire en mission, même à l'occasion d'un acte de la vie courante (heurt de la baignoire lors d'une chute dans la salle de bains de la chambre d'hôtel), sauf si la mission est interrompue pour des motifs personnels (CE n° 260786 du 3 décembre 2004).

Un itinéraire protégé

Rappel : comme le rappelle le rapporteur public dans une décision du 29 janvier 2010 (CE n° 314148 Mme A), l'accident de trajet se définit à partir de la notion d'itinéraire protégé, celui que doit normalement emprunter l'agent entre son domicile et son lieu de travail.

Ce faisant, se pose d'abord la question des contours du trajet habituel, en principe le plus direct, même si le juge admet l'existence de plusieurs trajets normaux (CE n° 143458 ministre de l'Intérieur du 1er mars 1996).

Ses points de départ et d'arrivée se définissent normalement aisément, entendu pour le domicile comme le lieu du principal établissement de l'agent et, pour le travail, celui où il exerce habituellement. La détermination des seuils de départ et d'arrivée a pu soulever des difficultés, puisque pour que l'accident soit imputable, le trajet doit avoir commencé, et tel n'est pas le cas si l'intéressé est encore à l'intérieur, de son domicile ou de sa propriété (CE n° 416753 Mme B du 30 novembre 2018), même s'il est sorti de sa maison par un accès privatif, sans avoir néanmoins quitté sa propriété (CE n° 56147 M. X du 18 février 1987). Il en est ainsi de l'entorse d'une femme en descendant de sa voiture dans le jardin de sa propriété (CE n° 51213 ministre de la Défense du 23 novembre 1984). Il en va de même de l'accident subi par un agent en ouvrant la porte de son garage au rez-de-chaussée de sa maison, mais situé dans une cour intérieure de la propriété séparée de la voie publique par une grille, le trajet de retour s'étant achevé lors de l'ouverture de cette grille, même si l'agent devait ressortir de sa propriété pour reprendre son véhicule laissé sur la voie publique avant de le remiser dans le garage (CE n° 134144 Mme X du 4 juillet 1994). C'est aussi le cas du policier qui, au volant de sa voiture moteur tournant, en descend pour vérifier qu'il a bien

fermé la porte de son garage et a la jambe écrasée par son véhicule stationné au sommet de la descente du garage, l'accident étant intervenu dans l'enceinte de la propriété (CE n° 430112 ministre de l'Intérieur du 12 février 2021).

À cet itinéraire domicile-travail initial, le juge a ajouté les trajets vers d'autres lieux, de repas comme le rappelle le code général de la fonction publique, ou dans le cadre d'un déplacement ponctuel (CE n° 88302 Consorts X du 25 juillet 1975).

Les détournements d'itinéraire

L'itinéraire normal intègre certains détournements du trajet habituel pour des motifs justifiés, que la loi qualifie de nécessité de la vie courante et auxquels le juge ajoute les conditions normales d'exercice de l'emploi (CE n° 210667 ministre de l'Économie du 4 juillet 2001). Sont ainsi rattachés à l'accident de trajet les détours justifiés par des examens dans un laboratoire d'analyses médicales (CE n° 118379 Caisse des dépôts et consignations du 5 mars 1995), l'arrêt chez un marchand de journaux (CE n° 38142 ministre de l'Éducation nationale du 5 octobre 1983), dans une boulangerie (CE n° 145516 ministre du Budget du 2 février 1996) ou encore le passage chez la nourrice de l'enfant (CE n° 154629 ministre du Budget du 27 octobre 1995).

En revanche, l'accident survenu à la femme à l'intérieur de la crèche où elle dépose l'enfant ne sera pas qualifié d'accident de trajet (CE n° 264293 ministre de l'Économie du 10 février 2006), comme la chute à l'entrée d'un café où l'agent est entré dans la crainte d'un malaise (CE n° 74883 ministre de l'Éducation du 27 mai 1987). Il en ira de même si le détournement d'itinéraire est consécutif à un intérêt personnel l'emportant sur toute autre considération ou relève d'un comportement aberrant, comme le sapeur-pompier qui saute par une fenêtre et se brise les 2 chevilles, s'estimant menacé par l'attitude agressive de ses collègues (CE n° 56576 Caisse des dépôts du 13 juin 1986). Ou encore de l'agent qui descend de sa voiture pour réaliser un constat d'accident après avoir été heurté, poursuit le véhicule pour l'obliger à s'arrêter et, après une altercation, est blessé, la voiture ayant roulé sur son pied (CE n° 355325 M. A du 6 février 2013).

Revenant sur une jurisprudence de 2001, le juge ajoute au détournement volontaire du trajet pour des motifs dépendant de l'emploi ou des nécessités de la vie courante, l'incident de parcours sans intention de ne pas rejoindre directement le domicile dans un délai habituel, quand bien même l'accident serait imputable à sa faute. Il en est ainsi de l'infirmier d'AP-HP quittant le service de gériatrie après sa garde le 25 décembre vers 21h30 avec un taux d'alcoolémie de 1,38 g à l'issue d'un pot organisé pour fêter Noël, qui prend un TER, mais décède en cours de route, ayant raté sa correspondance après s'être assoupi, est descendu à la station suivante où il chute sur les voies avant

d'être percuté par un autre train (CE n° 314148 Mme A du 29 janvier 2010). Antérieurement, le juge avait déjà implicitement admis la possibilité d'un écart par rapport au trajet normal, dicté par les conditions de la circulation (CE n° 94336 ministre de l'Économie du 4 décembre 1974).

Les limites du détournement

Le détournement ne doit cependant pas trop éloigner l'agent de son trajet normal, dans le temps comme dans l'espace. Un accident subi par une femme se rendant à la banque avant de regagner son domicile sur un trajet d'une direction opposée à celle de ce dernier n'est pas imputable, quand bien même il avait un caractère habituel et répondait aux nécessités de la vie courante (CE n° 90353 Mme X du 20 janvier 1989). De même, le juge admet un léger retard par rapport à l'horaire normal de travail (CE n° 57465 secrétaire d'État auprès du ministre de la Défense du 4 janvier 1985).

Mais si un départ en avance de l'agent par rapport à ses horaires normaux de travail ne rompt pas, par lui-même, le lien avec le service, en cas d'écart sensible avec ces horaires, et sauf départ autorisé, il revient à l'employeur, puis au juge, de rechercher si, au vu des circonstances de départ, l'accident avait un lien direct avec le service (CE n° 352710 ministre du Budget du 17 janvier 2014). Dans l'affaire, un brigadier-chef de la police nationale quitte son poste avec trois quarts d'heure d'avance sans autorisation de son supérieur, ce qui constitue un écart sensible avec ses horaires. Mais il part après avoir transmis les consignes à l'agent assurant sa relève, sans aucune intention de ne pas rejoindre son domicile dans un délai normal et par son itinéraire habituel. Dans ces circonstances, sa fracture du fémur gauche consécutif au heurt d'une voiture en traversant une rue est imputable au service.

Dans la décision soumise au tribunal, le rapporteur public rappelle que l'agent qui a porté secours à la personne n'est pas à l'origine de l'agression, ce qui l'aurait détaché du service. Dans la mesure où il a agi pour assister une personne en danger au sens du code pénal, qui sanctionne de 5 ans de prison et 75 000 € d'amende l'absence d'action immédiate sans risque pour l'agent ou les tiers permettant d'éviter un crime ou un délit contre l'intégrité corporelle d'une autre personne (article 223-6), le rapporteur estime qu'il s'agit d'un motif légitime d'interruption de trajet.

À noter : le tribunal, relevant que l'agent a aidé une personne se faisant agresser, sans que le dossier ne montre que les risques qu'il a pris auraient été excessifs, ni qu'il a agi dans un intérêt personnel, considère que cette intervention ne relève pas d'un fait personnel, ni d'une circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service.

TA Paris n° 2119976 M. C du 28 novembre 2023.