

# 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

## BIENTÔT DES QUOTAS LOCAUX DE PROMOTION INTERNE ?

La réforme portée par Stanislas Guerini, ministre de la Fonction publique, a pour ambition de fluidifier les carrières en permettant aux fonctionnaires d'évoluer plus facilement.

Les agents et leurs employeurs le savent, le principal obstacle au changement de cadre d'emplois par promotion reste les quotas, qui définissent le nombre de promotions en fonction de celui des recrutements, principalement par concours, et aujourd'hui fixé à 1/2, et ses dérogations, dont un pourcentage de l'effectif du cadre d'emplois (8 %).

Ce système contraint, qui peut freiner la reconnaissance des compétences et de l'expérience des agents, entraîne de l'insatisfaction et parfois la tentation d'ignorer ces règles.

Depuis plusieurs semaines, le ministre, dans un témoignage de confiance à l'égard des employeurs, affirme sa volonté de supprimer le principe de quotas nationaux et de restituer cette compétence aux employeurs, qui décideraient du bon équilibre entre les recrutements externes (ou dans le périmètre du centre de gestion pour les collectivités affiliées) et les promotions d'agents en place, qui disposeraient alors de meilleures perspectives de carrière.

Un document recense les "points d'approfondissement proposés à la poursuite de la concertation", transmis fin mai aux syndicats et aux employeurs, et évoque cette possible décorrélation des promotions internes du nombre des recrutements par concours.

Pour autant, cette liberté pose des questions juridiques et managériales concernant l'accès et la visibilité des carrières, les modes d'encadrement ou de régulation locale à retenir, et leur cadre d'organisation (décret, lignes directrices de gestion, par versant, par employeurs).

Le document évoque aussi une nouvelle voie de promotion pour les fonctionnaires ayant validé une formation certifiante (dont les secrétaires généraux de mairie vont bénéficier) et l'articulation de ce dispositif avec une meilleure gestion prévisionnelle des compétences.

Le gouvernement insiste sur la nécessité de définir des lignes directrices qui permettent d'identifier les situations où cette voie serait la plus pertinente.

Source Acteurs publics.

11 JUIN 2024

N° 1863

## CATÉGORIE B

La revalorisation de la rémunération des catégories B sera réexaminée au second semestre 2024..... p 2

## RÉVOCACTION

Un harcèlement sexuel justifie une révocation ..... p 3

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle n'est pas un droit ..... p 4

## ORGANISATION DU TRAVAIL

Instaurer la semaine de 4 jours ... p 5

## PRISE EN CHARGE

Avant la prise en charge, l'employeur doit privilégier un reclassement... p 6

## CONGÉS

Congés annuels non pris en fin d'emploi : une indemnisation conditionnée ..... p 7

## PRÉJUDICE SALARIAL

L'agent doit établir les préjudices salariaux dont il se prévaut ..... p 8

## ACCIDENT DE SERVICE

La mention de faits couverts par le secret médical ne rend pas le refus d'imputabilité irrégulier ..... p 9,10



## La revalorisation de la rémunération des catégories B sera réexaminée au second semestre 2024

Les relèvements de l'indice minimum de traitement, consécutifs aux revalorisations du SMIC, ont pu conduire à un tassement des grilles de rémunération des agents publics, comme l'illustre le cas des agents de catégorie B exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. Rappelons qu'au titre de l'année 2022, outre la revalorisation de 3,5 % de la valeur du point d'indice bénéficiant à l'ensemble des agents publics, il a été procédé à la revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale. Ces mesures, entrées en vigueur le 1er septembre 2022, se sont traduites par la réduction de la durée de carrière des deux premiers grades de la catégorie B, par le biais, soit d'un raccourcissement de la durée des premiers échelons, soit d'une fusion des premiers échelons, ainsi que par une revalorisation indiciaire des quatre premiers échelons du premier grade et du deuxième échelon du deuxième grade. Par ailleurs, en complément d'une nouvelle revalorisation de 1,5 % de la valeur du point d'indice, un gain indiciaire de 9 points maximum a été accordé à compter du 1er juillet 2023 aux premiers échelons de catégorie B, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC en 2023, dans l'objectif de rétablir la progressivité des rémunérations. Le 1er janvier 2024, chaque agent s'est vu attribuer cinq points d'indice supplémentaires. Enfin, le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, qui sera présenté au second semestre 2024, ainsi que la nouvelle méthode des négociations salariales annuelles dans la fonction publique permettront de questionner la structure des rémunérations des agents publics et de favoriser la reconnaissance de leur engagement.

Réponse à QE n° 08080 de M. Serge Méry (Dordogne - SER) - JO Sénat du 09/05/2024 - page 2134.

## OUTRE LE BAFA, D'AUTRES FORMATIONS PERMETTENT D'EXERCER LES FONCTIONS D'ANIMATION ET DE DIRECTION

■ L'arrêté du 20 mars 2007 permet à certains fonctionnaires titulaires d'exercer les fonctions d'animateur qualifié, eu égard à la formation reçue durant leur parcours professionnel, qui les rend aptes à l'exercice de ces fonctions. L'acquisition de certaines compétences permettant de garantir la qualité et la sécurité des accueils collectifs de mineurs permet cette ouverture. Il existe d'autres dispositifs permettant d'exercer les fonctions d'animateur en accueil collectif de mineurs. Ainsi, outre le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et les diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement (ALSH) et en accueils de scoutisme, mentionne plus de 70 titres et diplômes conférant à leur titulaire la qualité d'animateur qualifié.

Réponse à QE n° 13268 de Mme Justine Gruet - JO AN du 14/05/2024 page 3848.

### PRESTATIONS SOCIALES

## UNE FOIRE AUX QUESTIONS DÉDIÉE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

■ Les associations d'élus et les organisations syndicales ont élaboré une « foire aux questions » (FAQ) sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de la fonction publique territoriale, un an après la signature de l'accord national du 11 juillet 2023. Rappelons que la protection sociale complémentaire concerne tous les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Elle touche à la fois la santé (remboursement des frais non couverts par la sécurité sociale) et la prévoyance (maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'invalidité). Consulter la FAQ : [https://medias.amf.asso.fr/upload/files/FAQ\\_PSC\\_.pdf](https://medias.amf.asso.fr/upload/files/FAQ_PSC_.pdf)

### RÉMUNÉRATION

## UNE JOURNÉE D'ÉTUDE POUR DÉBATTRE DE LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

■ L'association des DRH des grandes collectivités locales a organisé le 31 mai dernier une journée d'étude sur la rémunération des fonctionnaires. Rappelons en effet que 73 % des agents sont insatisfaits de leur niveau de rémunération selon le baromètre réalisé par la Gazette des Communes en 2022. Au menu de cette journée d'étude :

- Quel est le sens de la rémunération dans le statut dans la fonction publique ?
  - Bilan de la mise en place du CIA (complément indemnitaire annuel) dans les différents versants de la fonction publique
  - Quel avenir pour la prime d'intéressement à la performance collective ?
  - Les managers du secteur public sont-ils prêts à utiliser la reconnaissance monétaire pour leurs collaborateurs ?
  - Comment valoriser la reconnaissance non monétaire ?
  - La fonction, le mérite ou l'ancienneté ... Que faut-il rémunérer ? Quels effets sur l'engagement des agents ?
  - Les inégalités de rémunération femmes/hommes ne sont plus une fatalité.
- Un compte-rendu des débats sera bientôt consultable sur le site de l'association.

### Cumul emploi-retraite : un nouveau simulateur

Vous pouvez cumuler votre pension CNRACL avec une autre rémunération (cumul emploi-retraite) à certaines conditions. En fonction de votre situation, le cumul emploi-retraite sera libre ou plafonné. Déterminez le type de cumul possible sur [www.cnrACL.retraites.fr](http://www.cnrACL.retraites.fr)

## UN HARCÈLEMENT SEXUEL JUSTIFIE UNE RÉVOCATION

■ Le directeur du centre hospitalier révoque un ouvrier principal pour des comportements à connotation sexuelle à l'égard d'une collègue handicapée.

**Aucun agent ne doit subir de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.**

**S'y assimile toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur ou d'un tiers** (article L. 133-1 du code général de la fonction publique).

**Rappel :** des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés ou même s'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans ou à l'occasion du service, non désirés par son destinataire et ayant pour objet ou effet, soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment s'ils sont le fait d'un supérieur ou d'une personne qu'il pense susceptible d'influer sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante, constituent un harcèlement sexuel passible de sanction (CE n° 362495 La Poste du 15 janvier 2014).

Dans le cadre d'une enquête administrative, à la suite du récit de la victime concernant des faits survenus le 24 octobre 2017, l'ouvrier reconnaît avoir tiré la blouse de sa collègue malentendante pour regarder ses seins, d'avoir baissé son pantalon sur les genoux, « taper sur ses fesses » et eu des gestes à connotation sexuelle.

Lorsqu'un collègue tente de baisser le pantalon de la femme, il n'intervient pas, considérant qu'il s'agit seulement d'humour et de plaisanterie.

La gravité des faits ne saurait être excusée ni atténuée par les gestes obscènes et propos déplacés d'autres collègues masculins. L'agent, qui ne semble pas avoir conscience de la gravité des faits devant le conseil de discipline, ne saurait opposer une absence d'encadrement de l'hôpital, qui n'avait pas connaissance des faits avant leur dénonciation par la victime, le respect des collègues constituant un minimum attendu de tout agent public. L'absence d'autorité hiérarchique sur la victime ou de formation aux risques psychosociaux et les conséquences sur sa vie familiale et professionnelle restent sans incidences sur le bien-fondé de la révocation pour harcèlement sexuel.

CAA Bordeaux n° 21BX01121 M. C du 14 septembre 2023.

### Le conseil du manager : prévenir le harcèlement sexuel

L'employeur doit prendre toutes les dispositions pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. Quelques conseils de prévention :

- mentionner dans le règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes ;
- élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel ;
- désigner un référent ;
- évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- sensibiliser les agents ;
- former les membres du comité social et économique ;
- former le personnel encadrant ;
- accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel :
  - boîte mail dédiée au signalement de faits ;
  - permanence au sein du service de ressources humaines ou parmi les représentants du personnel ;
  - questions à ce sujet lors des entretiens avec les managers.

## Le CET ne prive pas l'agent de ses primes

Le 24 décembre 2020, la directrice d'un centre médico-social refuse une prime de résultats à un cadre à la retraite depuis le 1<sup>er</sup> décembre.

**Depuis 2012, les régimes indemnitaires comportent une part liée aux résultats issus de son évaluation. C'était le cas d'une prime de fonction et de résultats et, pour le régime indemnitaire, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui comporte un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir** (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Le régime indemnitaire est une composante de la rémunération due à tout agent après service fait (article L. 711-1 du CGFP).

La notion s'entend de la position d'activité dans laquelle le fonctionnaire exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade (article L. 512-1 du code).

Plusieurs situations de congés le réputent être en position d'activité, notamment les congés pris au titre du compte épargne-temps (CET), rémunérés en tant que telle (article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004). Un fonctionnaire en congé à ce titre a donc droit à la même rémunération que s'il travaillait, incluses les indemnités accessoires qu'il recevait avant sa mise en congé, ou attachées à l'exercice des fonctions.

Or, la directrice fonde son refus sur son absence d'évaluation au cours de l'année et d'exercice effectif des fonctions puisqu'il est en congé de maladie, puis au titre de son CET avant sa retraite. Mais il avait bien droit à la part tenant compte de ses résultats.

**Rappel :** si le montant lié aux résultats ne peut pas être affecté par des congés de maladie, l'agent ne peut pas y prétendre au titre des périodes où il a été en arrêt maladie (CE n° 440509 du 15 octobre 2021).

TA Cergy n° 2112447 du 9 janvier 2024.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE N'EST PAS UN DROIT

■ Une femme médecin coordonnateur en CDD sollicite sans succès une rupture conventionnelle le 20 décembre 2021.

Encore expérimentale pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025 (loi n° 2019-828 du 6 août 2019), elle est pérenne pour les contractuels (article L. 552-1 du code général de la fonction publique). **Elle résulte d'un accord du fonctionnaire ou du contractuel avec son employeur, sur son principe, son montant, la date de départ et ses conséquences. Pour réaffirmer le caractère central d'un accord, chaque partie dispose d'un droit de rétractation de 15 jours débutant un jour franc après la date de la signature de la convention** (décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019).

Sur ce fondement, la cour rappelle que, fondée sur un libre engagement, elle ne constitue pas un droit pour l'une ou l'autre des parties. Aussi, le refus de conclure un tel contrat n'entre pas dans les actes devant être motivés (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

La femme tente alors de faire valoir le principe de non-discrimination (article L. 131-1 du code général), fournissant deux témoignages de propos désobligeants, remettant en cause ses opinions personnelles et politiques. Mais rien dans le projet ne l'établit.

Pour la même raison tenant à l'existence d'une convention conclue librement entre deux parties, elle est sans lien avec les garanties que les agents tiennent de leur statut, et notamment le droit à l'égalité de traitement.

**Rappel :** l'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure à 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, 2/5 jusqu'à 15 ans, 50 % jusqu'à 20 ans, et 3/5 jusqu'à 24 ans. Le plafond est de 1/12 de la rémunération annuelle par an dans la limite de 24 ans (décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019).

TA Lyon n° 2204774 Mme A du 11 janvier 2024.

## HARCÈLEMENT

### UNE SITUATION CONFLICTUELLE NE CRÉE PAS UN HARCÈLEMENT

■ Après la fusion du centre de ressources informatiques avec le service des technologies d'information et de la communication de l'université, un ingénieur d'études administrateur des systèmes d'information se déclare victime de harcèlement moral de la part de son responsable. Il sollicite sans succès la protection fonctionnelle du président et 10 000 € de réparation.

**Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir. Il bénéficie d'une protection de l'employeur** (articles L. 133-2, 3 et L. 134-5 du code général de la fonction publique).

L'agent doit soumettre des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer que ses agissements sont étrangers à tout harcèlement. Le juge tient compte des comportements des protagonistes. Mais s'il est établi, la nature du harcèlement exclut de tenir compte du comportement de la victime dont le préjudice sera intégralement réparé (CE n° 321225 Mme A du 11 juillet 2011). Dans une relation salariale, les agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (CE n° 428283 commune de Saint-Seurin-sur-l'Isle du 29 juillet 2020).

Dans un courriel du 19 octobre 2017, son responsable lui demande un système centralisé de suivi des demandes, de veiller à une répartition quotidienne des tâches, et un rapport hebdomadaire d'activité. Ce courriel, diffusé aux personnels de direction, le dénigrerait et comporterait des demandes excessives. Mais les termes en sont neutres et il répond aux demandes de la direction.

Si l'agent se plaint d'une diminution de ses ressources de

travail, il n'a pas été privé des moyens indispensables.

Sans doute la restructuration l'a-t-elle privé de responsabilités avec la disparition du poste de gestionnaire du parc informatique et la nomination de responsables (adjoints) d'unités ou d'analyse des offres du marché informatique. Mais il exerce d'autres responsabilités en rapport avec ses compétences.

En lui signalant que son refus de se conformer aux consignes données entraînerait une limitation du montant de ses primes facultatives, et pouvait justifier une sanction, son responsable n'a pas excédé les limites du pouvoir hiérarchique.

CAA Bordeaux n° 21BX02216 M. B. du 19 décembre 2023.

#### **Le conseil du manager : identifier le harcèlement moral**

Ce délit se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements pouvant entraîner une dégradation de ses conditions de vie. Cela se traduit par une détérioration de la santé physique ou mentale de la victime.

Par ailleurs, le harcèlement moral peut être caractérisé :

- lorsqu'une personne subit de tels propos ou comportements de la part de plusieurs individus qui se sont concertés, sans que chacun d'entre eux agisse de manière répétée,
- ou lorsqu'une personne subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs individus qui ne se sont pas concertés mais qui savent que cette personne a déjà été victime de tels agissements.

Le harcèlement recouvre les insultes, réflexions déplacées, menaces, humiliations.



## INSTAURER LA SEMAINE DE 4 JOURS

■ Outre le développement du télétravail, le Covid a eu également pour conséquence une nouvelle organisation du travail, autour de semaines réduites et d'horaires flexibles.

### Un intérêt commun aux agents et aux employeurs

Selon une étude réalisée par le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et d'observation des conditions de vie), la semaine en 4 jours, consistant à réduire le nombre de jours travaillés à 4 jours par semaine sans réduire le temps de travail, séduit un actif sur deux. Les employeurs y voient également une mesure intéressante à intégrer à la boîte à outils RH, pour renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les collaborateurs. L'enjeu, pour les recruteurs comme pour les managers, étant de prendre en compte les besoins individuels de chaque collaborateur (aidants, jeunes parents, sportifs passionnés, engagés associatifs, etc.), en s'adaptant aux moments importants de la vie de chacun.

### Le revers de la médaille : un rythme de travail plus soutenu, source d'épuisement

Dans un contexte d'intensification du travail et de vieillissement de la population active, on peut émettre des réserves quant à un changement de rythme hebdomadaire : la fatigue liée à l'allongement des journées de travail est mentionnée par 33 % des actifs.

### Un allongement des journées de travail pas toujours compatible avec la garde d'enfants

L'allongement des journées de travail peut également compliquer la vie des familles, notamment monoparentales, qui ne peuvent pas déléguer certaines tâches. 37 % des parents d'enfants en âge scolaire ou préscolaire anticipent des difficultés pour organiser la garde des enfants. La semaine de 4 jours implique également moins de tickets-restaurant.

### Une gestion des plannings plus complexe pour certains encadrants

Les managers ayant en charge la gestion des plannings d'agents au contact d'usagers ou d'administrés peuvent voir leur tâche rendue plus difficile. Car les jours libérés s'ajoutent au télétravail, lorsqu'il est maintenu, aux congés et aux autres absences. Une organisation plus stricte des journées de travail peut aussi être demandée aux agents passant à la semaine de 4 jours. Ainsi, selon l'activité et l'organisation du travail, la compression de la semaine entraîne donc une plus grande charge mentale et plus de stress pour les managers.

### Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La semaine de 4 jours de travail peut cependant contribuer à améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Avec un jour de repos en plus chaque semaine, les agents ont assurément plus de temps à consacrer :

- à leur famille,

- à faire des courses,  
- à s'occuper de leurs affaires personnelles,  
- aux loisirs.

### Moins de stress avec un jour de repos supplémentaire

La semaine de 4 jours peut contribuer à réduire le niveau de stress des agents. Avec une journée de repos supplémentaire par semaine pour se ressourcer, les agents sont moins susceptibles de se sentir épuisés par leur travail, ce qui favorise la productivité et l'efficacité, mais aussi contribue au bon moral de tous les collaborateurs.

### Une amélioration des gains de productivité

Selon Laurent de la Clergerie, président du groupe de tech LDLC et pionnier de la semaine de 4 jours en France, une telle organisation du travail a généré 40 % d'augmentation de la productivité chez Microsoft. En effet, des semaines de travail plus courtes permettent aux employés de se concentrer davantage sur leurs tâches et d'être moins distraits durant leur journée.

### Une organisation en flex office (alternance entre télétravail et présentiel)

Un autre avantage de la semaine de 4 jours est qu'elle facilite une organisation en flex office. Le télétravail, conjugué à une semaine de travail réduite, permet en effet d'économiser beaucoup d'argent en réduisant le coût de l'infrastructure.

### Une réduction des déplacements

Un autre avantage non négligeable de la semaine de 4 jours est qu'elle contribue à réduire le temps et les coûts de déplacement. Les employés économisent du temps de transports et font des économies de carburant.

### Un résultat global plutôt favorable

Malgré des journées de travail plus intenses, mais avec plus de repos et donc moins de stress, ce mode d'organisation réduit l'absentéisme et le turnover, fidélise les collaborateurs et renforce l'attractivité de la collectivité.

## La Lettre

## de l'environnement local

des communes et des intercommunalités

Lettre bimensuelle

*Sur un format pratique de 8 pages,  
des informations pour aménager et  
préserver l'environnement.*

**Offre découverte :**  
**1 exemplaire gratuit**

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

## AVANT LA PRISE EN CHARGE, L'EMPLOYEUR DOIT PRIVILÉGIER UN RECLASSEMENT

■ Un professeur territorial d'enseignement artistique, dont l'établissement public de coopération culturelle (EPCC) employeur a supprimé le poste, conteste sa prise en charge, estimant qu'il n'a pas cherché à le reclasser.

**En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est réaffecté dans les conditions prévues par sa fonction publique** (article L. 541-1 du code général de la fonction publique).

Dans la FPT, l'autorité locale, dès qu'elle envisage une suppression d'emploi, recherche les possibilités de reclassement de l'agent. En cas d'impossibilité, elle le maintient en surnombre un an et lui propose en priorité tout poste vacant ou créé correspondant à son grade, le CNFPT (pour l'encadrement supérieur) ou le centre de gestion examinant les possibilités de reclassement, inclus un détachement ou une intégration directe dans un autre cadre d'emplois de la même structure, et d'activité dans une autre collectivité ou établissement.

À l'issue, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, qui exerce les prérogatives attachées à l'autorité de nomination, sans être son employeur. L'intéressé perçoit la totalité de son traitement la première année, réduit ensuite de 10 % chaque année. Dans cette situation, ne subsiste pour lui qu'une obligation de

recherche de poste dans le cadre d'un projet personnalisé de retour à l'emploi (articles L. 542-6 et suivants du code). Les professeurs exercent selon leur formation, dans la musique, la danse ou l'art dramatique, dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental ou communal classés par l'État (décret n° 91-857 du 2 septembre 1991). Dès la suppression envisagée, le centre de gestion et l'EPCC lui recherchent une autre affectation dans l'établissement ou des collectivités membres, lui envoient des offres d'emploi, organisent des réunions de suivi et d'échanges sur la recherche d'emploi, et l'incitent à des formations. L'EPCC lui propose sans succès 2 postes de direction dans d'autres structures auxquels il a statutairement vocation, puis 3 postes d'enseignants, respectant ses obligations de recherche.

**Rappel :** en dépit d'une organisation départementale, la prise en charge par les centres de gestion s'organise au niveau au moins régional. C'est donc logiquement que l'enseignant a été rattaché au centre coordonnateur, chef-lieu de région, sans qu'il y ait lieu de recueillir son accord.

CAA Lyon n° 21LY01537 M. B du 31 octobre 2023.

## DISCIPLINE

### UN COMPORTEMENT IRRESPECTUEUX JUSTIFIE UNE EXCLUSION

■ Le président du conseil départemental exclut 3 mois un agent de maîtrise, second de cuisine du collège. Le tribunal annule la mesure et lui enjoint de régulariser sa situation sous 2 mois.

**L'agent public exerce ses fonctions avec dignité (article L. 121-1 du code général de la fonction publique) et supporte une 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 président lui reproche des passages incongrus et intempestifs dans le vestiaire des femmes en 2006, qui nécessiteront une note sur le respect de l'usage privatif des lieux. Lorsque, chargé de sa formation, il encadre une collègue en binôme en 2017, il lui tient des propos à caractère sexiste, la décourage et minore son travail. Il frôle une autre femme, la met mal à l'aise et lui tient des propos à connotation sexuelle, et adopte à l'égard d'une autre des comportements déplacés. S'y ajoutent des propos à connotation raciste à l'encontre une collègue d'ori-

gine algérienne. Ces attitudes constituent des fautes disciplinaires.

Il critique à plusieurs reprises les consignes données, notamment le choix de produits relevant de la filière biologique, s'abstient de contrôler la salubrité des marchandises à la réception, alors que cette procédure figure dans le plan de maîtrise sanitaire du collège. Il refuse de transmettre au gestionnaire des bons de commande des achats alimentaires envisagés, procédures nécessaires au suivi des crédits budgétaires. Il fait preuve, de manière répétée et parfois importante, de négligences délibérées dans la gestion des commandes et des stocks, des faits justifiant, là encore, une sanction. S'il reconnaît également avoir jeté une cale en bois sur deux de ses collègues, et s'en excuse devant son responsable, lorsque ses collègues l'interpellent il se borne à un geste injurieux.

Si son passage dans les vestiaires des femmes est prescrit puisque l'employeur a 3 ans pour poursuivre l'agent à compter de sa connaissance effective de la réalité, de la nature de l'ampleur des faits (article L. 532-2 du code), la gravité des autres éléments justifie la sanction prononcée, et c'est à tort que le tribunal en a prononcé l'annulation.

CAA Lyon n° 21LY02968 département de l'Ardèche du 3 août 2023.

## CONGÉS ANNUELS NON PRIS EN FIN D'EMPLOI : UNE INDEMNISATION CONDITIONNÉE

■ Après une démission et une retraite anticipée, un employé communal italien demande sans succès l'indemnisation de 79 jours de congés annuels entre 2013 et 2016, un décret-loi du 6 juillet 2012 excluant toute compensation financière des congés payés non pris.

**L'agent oppose une directive communautaire (2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003) et l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, instituant le droit de tout salarié à des congés payés, dont la directive prévoit qu'ils ne peuvent pas être remplacés par une indemnité, sauf en fin de relation de travail.**

**À noter :** la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) rappelle que ce droit est un principe du droit social de l'Union d'une importance particulière auquel il ne peut pas être dérogé et dont la mise en œuvre doit s'effectuer dans les limites de la directive qui reconnaît un congé annuel d'au moins 4 semaines. Il constitue l'un des 2 volets du droit à congé annuel, le second étant un droit à une indemnité financière des congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail (C-233/20 Job médium du 25 novembre 2021).

En effet, lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé n'est plus possible. Pour éviter que toute jouissance de ce droit, même sous forme pécuniaire, ne soit exclue, l'agent bénéficie d'une indemnité financière (C-684/16 Max -Planck - Gesellschaft du 6 novembre 2018).

A cet égard, le motif pour lequel la relation de travail prend fin importe peu, quand bien même ce terme serait intervenu à l'initiative de l'intéressé (C - 380 21/15 Maschek du 20 juillet 2016).

La directive s'oppose donc à des législations nationales excluant une indemnisation des congés non pris avant le terme de la relation professionnelle, notamment en raison de congés de maladie (décision du 6 novembre 2018 précitée).

La législation italienne proscrie toute indemnité financière lorsque l'agent met volontairement fin à la relation de travail avec son employeur, notamment pour la dernière année d'emploi et la période de référence au cours de laquelle la relation a pris fin, méconnaissant l'un des volets du droit au congé annuel.

**Rappel :** si des limitations peuvent être apportées, elles doivent être prévues par la loi, respecter le contenu essentiel du droit au congé, être nécessaires et répondre effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union (C - 120/21 LB du 22 septembre 2022).

### Une indemnité sous conditions

L'Italie fait valoir des objectifs de maîtrise des dépenses publiques et des considérations d'organisation, dont la

planification des congés et l'encouragement de comportements vertueux de l'agent et de l'employeur public.

Si la cour rappelle que la protection de la sécurité et de la santé des agents ne peut pas être subordonnée à des considérations purement économiques (C - 55/18 du 14 mai 2019 CCOO), elle admet, pour les considérations organisationnelles, qu'il puisse s'agir d'inviter les salariés à prendre leurs congés et donc de répondre à l'objectif de la directive, sachant que le congé annuel ne peut pas s'éteindre à l'expiration de la période de référence ou d'une période de report si l'agent n'a pas pu les prendre.

Mais elle admet que si le salarié s'est abstenu de les prendre délibérément en toute connaissance des conséquences en découlant, et après avoir été mis en demeure d'exercer effectivement son droit, la directive ne s'oppose pas à la perte de ce dernier, ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence d'indemnité financière (l'employeur ne devant pas imposer à l'agent d'exercer son droit).

**Cela impose que l'employeur mette effectivement l'agent en mesure de prendre ses congés en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, et en l'informant de manière précise et en temps utile (pour garantir qu'ils puissent lui assurer le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer), que s'il ne les prend pas, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou de report autorisé, et ne pourront pas être remplacés par une indemnité (décision du 6 novembre 2018 précitée).**

**À noter :** à défaut de prouver qu'il a fait preuve de diligence pour que l'agent puisse effectivement prendre ses congés, une extinction du droit à la fin de la période de référence ou de report, et en cas de cessation de la relation de travail, l'absence de versement d'une indemnité, méconnaîtront la directive.

**Une législation nationale ne saurait donc, pour des raisons de maîtrise des dépenses ou des besoins organisationnels, interdire, par principe, le versement d'une indemnité au titre des jours de congés annuels payés acquis au cours de la dernière année d'emploi et des années antérieures, qui n'ont pas été pris à la cessation de la relation de travail lorsque l'agent met volontairement fin à cette relation, sauf pour l'intéressé à démontrer qu'il n'a pas pu les prendre pour des raisons indépendantes de sa volonté.**

Si, donc, le droit national ne peut pas interdire par principe le versement d'une indemnité financière pour congés annuels non pris, cette dernière pourra néanmoins être exclue si l'employeur établit avoir mis l'agent en mesure de prendre ses congés en l'incitant à le faire et en l'informant de manière précise, et en temps utile, que s'il ne les prend pas ils seront perdus à la fin de la période de référence ou de report, ou ne pourront plus être remplacés par une indemnité financière.

CJUE C-218/22 BU du 18 janvier 2024.

## L'AGENT DOIT ÉTABLIR LES PRÉJUDICES SALARIAUX DONT IL SE PRÉVAUT

■ Un adjoint technique de recherche de formation de l'université réclame, le 9 décembre 2020, le versement de 1 701 heures supplémentaires effectuées depuis 2014, l'indemnisation de 54 jours de congés non pris et la reconstitution de sa carrière en l'absence d'entretien professionnel depuis 2013.

**Les créances détenues sur une collectivité publique se prescrivent dans un délai de 4 ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis. La prescription est interrompue par toute demande de paiement ou réclamation écrite à l'autorité administrative ayant trait au fait générateur, à l'existence, au montant ou au paiement de la créance (loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968).** Au regard de la demande formulée le 7 décembre 2020, toutes les demandes antérieures à l'année 2016 étaient prescrites.

**À noter :** par ailleurs, les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur dès qu'il y a dépassement des bornes horaires du cycle de travail. Elles bénéficient aux agents de catégories C et B dont les missions en impliquent la réalisation effective, sous réserve de moyens de contrôle automatisés ou, pour les agents exerçant hors de leurs locaux de rattachement, d'un décompte déclaratif contrôlable (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, applicable aux agents territoriaux).

En cas de litige sur leur existence ou leur nombre, l'agent doit produire des éléments suffisamment précis quant aux horaires réalisés, et l'employeur fournir les informations de nature à justifier les horaires effectivement réalisés.

### L'absence de validation par l'employeur

L'agent revendique ces heures au titre de son emploi de chauffeur du président, donc réalisées hors de ses locaux de rattachement. Pour justifier les 1 701 heures impayées entre 2014 et 2019, il fournit ses déclarations mensuelles et son planning de travail. L'université rappelle à l'agent des carences dans la transmission de son décompte dans les délais requis, mais ne conteste pas la réalité de certaines d'entre elles.

Pour autant, la seule fourniture de relevés non contrôlés ni validés et de plannings prévisionnels n'établit pas la réalisation effective des missions qu'ils prévoient, ni la réalité d'un travail supplémentaire au-delà des 100 heures reconnues par l'université pour l'année 2016.

S'agissant des jours de congé, le tribunal rappelle que leur indemnisation n'existe que dans le cadre d'un compte épargne-temps (CET), sachant que son alimentation par le report de congés annuels n'est possible qu'au-delà de 20 jours, et que les 15 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés. Au-delà, et sous réserve d'une délibération pour les employeurs locaux, l'agent dispose d'une option dans les proportions qu'il souhaite, en faveur d'une prise en compte dans le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), d'un maintien sur le CET ou d'un paiement forfaitaire (décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Or, l'agent n'établit pas avoir pris 20 jours de congés payés chaque année civile, ni avoir fait le choix d'une indemnisation, ni même avoir été dans l'impossibilité de les prendre. Dans ces conditions, la seule fourniture de relevés de congés non pris, non contrôlés ni validés par son employeur n'en établit pas la réalité. Il ne peut donc pas affirmer que l'université a commis une faute en refusant d'alimenter son CET et d'indemniser les congés non pris. Reste l'absence d'entretien professionnel, annuel et impératif pour tous les agents publics (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014). C'est en effet à partir de lui que s'établit l'appréciation de la valeur professionnelle des intéressés (article L. 521-1 du code général de la fonction publique). Alors qu'il doit être conduit par le supérieur direct de l'agent, il n'en a jamais bénéficié entre 2014 et 2019, malgré ses demandes réitérées.

Cette faute de l'université engage sa responsabilité.

S'agissant de ses préjudices, le tribunal relève qu'il n'a jamais formulé de souhait d'avancement de grade, qui ne constitue pas un droit acquis pour l'agent public, et a bénéficié d'un changement d'échelon. Dans la mesure où il n'établit pas le caractère sérieux de la perte d'une chance d'évolution de sa carrière, le juge écarte toute indemnisation sur ce plan. En revanche, il lui reconnaît un préjudice moral de 3 000 €.

TA Rennes n° 2101641 M. B du 12 octobre 2023.

### 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](mailto:evelyne.brochand@editions-sorman.com)



## Accident de service : la mention de faits couverts par le secret médical ne rend pas le refus d'imputabilité irrégulier

*Une femme, contrôleuse principale de l'INSEE, déclare les 15 novembre et 3 décembre 2018 avoir été victime d'accidents de service. Le premier, survenu le 24 octobre, résulte d'un choc psychologique après la modification de son espace de travail : des armoires servant de cloison de séparation ont été installées dans l'open space où se situe son bureau, l'isolant radicalement.*

### Une obligation de motivation

■ À la suite de cette modification, la femme exerce à 2 reprises son droit de retrait, avant d'être placée, à sa demande puis d'office, en congé de maladie ordinaire. Survient, selon elle, un deuxième choc psychologique, lorsque la DRH lui notifie, le 3 décembre, son passage à demi-traitement en raison de l'épuisement de ses droits à maladie ordinaire à plein traitement au bout de 3 mois.

Suivant les avis défavorables du conseil médical, la DRH de l'INSEE rejette ses demandes le 15 mai 2019.

**Le tribunal administratif annule les 2 décisions pour insuffisance de motivation, s'inscrivant sans doute, comme le rappelle le rapporteur public, dans une jurisprudence estimant que le respect des règles concernant le secret médical ne saurait exonérer l'employeur d'énoncer des éléments de fait et de droit sur lesquels il fonde sa décision, toute personne physique ayant le droit d'être informée sans délai des motifs des décisions administratives individuelles la concernant, dont celles qui refusent un avantage ou qui constituent un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales** (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration) (CE n° 148470 M. X du 17 mai 1999).

Ce n'est que si un texte impose, par exemple à un organisme, de ne fournir à l'employeur que ses conclusions administratives, sans en indiquer les raisons médicales, qu'un défaut de motivation sera justifié (voir pour les règles applicables au conseil médical de l'aéronautique civile CE n° 275937 Mme A du 9 juin 2006).

**À noter :** pour autant, le juge admet qu'un secret protégé par la loi, comme le secret médical, justifie de limiter les éléments de la motivation, une décision mettant fin à un congé de longue durée pouvant se limiter à faire simplement référence à l'avis du conseil médical, lequel indique uniquement que l'agent est apte sur son poste dès notification (CE n° 301159 centre hospitalier général de Sarreguemines du 27 mars 2009).

Dans l'affaire, l'INSEE se plie à la demande du tribunal et reprend un nouvel arrêté de refus d'imputabilité le 20 juillet 2020, avec une motivation beaucoup plus développée, qui incite la femme à en contester l'ampleur. En effet, l'arrêté mentionne la spécialité en psychiatrie du médecin expert qui l'a examinée, ce qui donnerait, selon elle, des indications sur sa pathologie, en violation du secret médical.

### La portée du secret médical

**Le secret médical garantit à toute personne prise en charge par un professionnel de santé un droit au secret des informations la concernant, ce qui couvre l'ensemble des informations l'intéressant portées à la connaissance du professionnel** (article L. 1110-4 du code de la santé publique).

Ce faisant, comme le relève le rapporteur, elle ne conteste pas une erreur dans les motifs de droit ou de fait évoqués par l'INSEE, ni que son employeur n'aurait pas dû avoir connaissance de certaines informations, ce qui aurait constitué une illégalité (dans l'hypothèse proche où un vérificateur des impôts demande des informations à caractère secret, cela entraîne la décharge de l'imposition, CE n° 367288 SELAS du 24 juin 2015).

Elle conteste la seule mention de la spécialité de l'expert dans les visas de l'arrêté de refus, ce qui, pour le tribunal, ne viole pas le secret médical.

Cependant, le Conseil d'État a adopté une conception très extensive des éléments couverts par le secret médical.

**Ainsi, la mention, sur un certificat, d'éléments ne portant aucune indication relevant du diagnostic médical mais comportant des éléments relatifs à l'état de santé d'une personne, sont couverts par le secret médical** (CE n° 330314 M. B du 15 décembre 2010). Dans le même esprit, l'indication du nom d'un patient sans référence aux soins dispensés est également une violation du secret médical, même si cette règle est aujourd'hui assouplie en matière fiscale (CE Ass. n° 11413 Ordre des médecins du 12 mars 1982).

**À noter :** pour sa part, la cour rejette la demande de la femme, estimant que la divulgation de faits couverts par le secret médical dans une motivation n'affecte pas sa régularité, posant donc la question de savoir si une motivation, par ailleurs suffisante en fait et en droit, qui méconnaît un secret protégé par la loi, est de nature à entacher d'irrégularité formelle la décision, ici de refus d'imputabilité.

Comme l'indique le rapporteur, en première analyse, on peut penser que si la motivation d'un acte viole un secret protégé par la loi, l'administration qui en est à l'origine a commis une illégalité qui doit entraîner son annulation. L'illégalité commise caractérise certainement une faute professionnelle de son auteur, susceptible de justifier une sanction disciplinaire, et d'engager la responsabilité de

l'employeur.

Mais cette violation du secret n'est pas de nature à entraîner l'annulation de la décision elle-même.

Les textes sur la motivation sont fondés sur un principe de transparence qui requiert, depuis 1979, que la décision comporte l'ensemble des considérations de droit et de fait qui la fondent, sans exigence de forme, précisant simplement que les impératifs de la loi doivent se concilier avec les textes interdisant la divulgation de fait couverts par le secret.

### Une mention sans incidences sur la motivation

Le rapporteur public rappelle le caractère très peu formaliste du droit administratif et, qu'en l'absence de texte, aucune exigence formelle ne s'impose à un acte. Depuis 1880, le juge estime que les décisions administratives n'ont pas à être motivées en l'absence de texte. Dès lors que la décision est suffisamment motivée et qu'aucun texte ne fait du respect du secret médical une prescription formelle, aucun vice de forme n'est caractérisé.

**À noter :** ainsi, une erreur de motivation qui n'est pas une motivation insuffisante n'est pas un vice de forme entachant la décision d'irrégularité.

Dans une décision de refus d'imputabilité, une cour administrative d'appel relève que la circonstance qu'une décision, par ailleurs suffisamment motivée au regard des obligations relatives à la préservation du secret médical, fasse mention de l'examen de l'agent par un médecin agréé, n'affecte pas la motivation (CAA Versailles n° 21VE00019 M. A du 2 février 2023).

**Rappelant que le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident doit être motivé, le Conseil d'État juge que si le respect des règles sur le secret médical ne peut pas avoir pour effet d'exonérer l'employeur de l'obligation de motiver sa décision (permettant au juge d'exercer son contrôle), il ne peut pas divulguer des éléments couverts par le secret médical. Cependant, la circonstance que la décision comporte de tels éléments n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité. La cour pouvait donc valablement rejeter le moyen tiré de l'irrégularité de la motivation de la décision, parce qu'elle mentionnait des éléments permettant d'en déduire la nature de la pathologie de la femme.**

### L'absence d'accident

Sur le fond du dossier, se posait la question de la qualification d'accident de service des deux événements évoqués par la femme.

**Le juge le définit comme l'événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont est résultée une lésion, quelle qu'en soit la date d'apparition (CE n° 415975 Mme A du 6 février 2019), ce**

**qui suppose un événement soudain et violent.**

À l'inverse, n'entre pas dans cette catégorie, un entretien notamment d'évaluation entre l'agent et son supérieur, qui peut le conduire à lui adresser des recommandations, remarques, reproches, ou à prendre des sanctions, quels qu'en soient les effets sur l'intéressé. Ce n'est que si l'entretien donne lieu à un comportement ou des propos excédants l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, qu'il pourrait acquérir cette qualification. Tel ne sera pas le cas de la cheffe de service qui, dans l'entretien, « reste calme » et « conserve un ton mesuré », sans tenir de propos ni adopter un comportement qui aurait excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique (CE n° 440983 Mme B du 27 septembre 2021). À cet égard, l'annonce d'un réagencement définitif d'un poste de travail ou d'une nouvelle situation administrative relève de l'exercice ordinaire du pouvoir hiérarchique et de gestion.

**Dans la ligne de sa jurisprudence sur la notion d'accident de service, le Conseil d'État estime que l'annonce par l'employeur d'un réagencement des postes de travail au sein d'un service et la notification à un agent de la décision d'application d'un demi-traitement à l'issue de 6 mois de congé de maladie ordinaire relèvent de l'exercice ordinaire du pouvoir hiérarchique, et ne sauraient constituer des événements soudains et violents, susceptibles d'être qualifiés d'accidents de service alors même qu'ils se rattachent au service.** La cour n'a donc pas commis d'erreur de droit. Faute de l'existence d'un accident, la femme ne pouvait pas se prévaloir d'une présomption d'imputabilité, et il n'y avait pas davantage lieu de s'interroger sur l'existence d'un choc psychologique, de circonstances particulières ou d'une faute personnelle de la femme.

**Rappel :** l'accident, pour autant qu'il existe, est présumé imputable au service s'il survient dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle de l'agent ou de toute autre circonstance particulière le détachant du service.

Cette qualification ouvre à l'agent un droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui garantit l'intégrité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite, une période assimilée à du travail effectif, et le remboursement des honoraires médicaux et frais directement entraînés par l'accident.

De son côté, l'employeur est subrogé dans les droits de l'agent victime d'un accident causé par un tiers, à concurrence des charges qu'il supporte du fait de l'accident. Il peut poursuivre directement le responsable ou son assureur pour obtenir le remboursement des charges patronales correspondant à la rémunération maintenue ou versée (articles L. 822-18, 21 à 24 du code général de la fonction publique).

CE n° 467533 Mme B du 16 février 2024 et concl.