

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

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

Les conditions du contrat de projet

Le 28 novembre, le ministère de la Fonction publique présentait aux employeurs et syndicats un document de travail sur les contrats de projet prévus par la loi de transformation de la fonction publique, lesquels doivent répondre à un besoin temporaire des employeurs, pour réaliser une opération identifiée et dont l'échéance correspond à la réalisation du projet, la rupture intervenant avec un délai de prévenance de 2 mois.

D'un an au moins et 6 ans au plus, il pourra être renouvelé dans cette limite maximale si l'opération n'a pas pu être réalisée à son terme, à charge pour l'employeur de notifier ses intentions 2 mois avant l'échéance de l'engagement. L'agent disposera de 8 jours pour accepter, son silence valant refus.

Dans un souci de transparence, le contrat comportera la mention "contrat conclu pour un projet ou une opération identifié", une clause descriptive de cette dernière ou la définition des tâches à accomplir, le poste occupé, sa catégorie hiérarchique, la date d'effet, la durée, l'événement ou le résultat marquant la fin de la relation contractuelle. S'y ajouteront la rémunération et une éventuelle période d'essai, non renouvelable.

Le niveau salarial prendra en compte la nature du projet, les fonctions occupées, la qualification requise, la qualification de l'agent et son expérience. Une réévaluation en cours de contrat sera possible, notamment par des entretiens professionnels.

L'engagement comportera une clause de rupture à l'initiative de l'employeur, si le projet ne peut pas se réaliser au terme d'une année ou si l'objectif est atteint avant l'échéance prévue du contrat.

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une indemnité de 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption.

3 DÉCEMBRE 2019
N° 1654

CARRIÈRE

Le refus de renouveler un détachement ne requiert pas le respect des droits de la défensepage 2

RÉMUNÉRATIONS

Un renouvellement de disponibilité exclut le droit au chômagepage 3

DISCIPLINE

Un comportement religieux ostentatoire justifie une révocation.....page 4

DOSSIER

Des règles de gestion adaptées et coordonnées entre les trois fonctions publiquespages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Des réaffectations peuvent-elles caractériser un harcèlement ?page 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** :
www.editionssorman.com



Accidents et maladies : l'information du médecin de prévention est une garantie pour l'agent

Dans la gestion des congés de maladie, le médecin de prévention compétent à l'égard du fonctionnaire dont le dossier est soumis au comité médical, est informé de la réunion et de son objet. Il peut en obtenir communication, présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion. Il remet obligatoirement un rapport écrit si l'employeur estime que l'agent relève d'un congé de longue maladie ou de longue durée, au moment de sa reprise après ces congés, ou s'il ne réunit pas les conditions d'octroi d'une maladie professionnelle (article 9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Devant la commission de réforme, le médecin de prévention est informé des dossiers présentés (article 15 de l'arrêté du 4 août 2004).

Dans une affaire, une bibliothécaire est victime d'un accident de service le 18 octobre 2011. Le président de l'université en fixe la consolidation au 31 janvier 2014 et le taux d'incapacité à 7 %, que conteste l'intéressée.

Si le médecin de prévention n'était pas tenu de remettre un rapport à la commission s'agissant de la date de consolidation et du taux d'invalidité et non d'une demande de reprise, il n'a pas été informé de la tenue de la réunion.

Si toute décision doit respecter les procédures des textes, le vice affectant le déroulement de l'une d'elles n'entache la décision d'illégalité que s'il a pu influencer sur le sens de celle-ci ou a privé l'intéressé d'une garantie.

À retenir : pour la cour, l'absence d'information du médecin ayant privé l'agent d'une garantie, les décisions de consolidation et de taux d'invalidité ont été irrégulièrement prononcées.

CAA Nancy n° 17NC00198 Mme C du 20 novembre 2018.

Le refus de renouveler un détachement ne requiert pas le respect des droits de la défense

■ Le détachement place le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois et, s'il est soumis aux règles régissant son emploi, il continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à retraite auprès de l'employeur d'origine.

Accordée à sa demande (sauf externalisation au profit d'une entreprise), cette mobilité est révocable (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le ministère de l'Éducation nationale détache pour un an un adjoint technique de 1ère classe auprès de la région le 1er juin 2011, qui met fin à la mobilité le 1er juin 2015.

En l'absence de texte, et même si l'employeur refuse le renouvellement en raison de la manière de servir de l'agent et donc en considération de sa personne, il n'a pas à le mettre à même de prendre connaissance de son dossier ni à le recevoir en entretien, sauf si le refus a un caractère disciplinaire. Si, dans l'affaire, il invoque son insuffisance professionnelle, dans la mesure où il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire, il n'a pas commis d'erreur de procédure. De même, le refus de renouvellement d'un détachement ne retirant ni n'abrogeant une décision créatrice de droits, et en l'absence de droit au renouvellement (même si la mobilité est une garantie fondamentale de la carrière à laquelle l'employeur d'origine ne peut s'opposer qu'en raison des nécessités du service ou d'un problème déontologique - articles 13 et 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), le refus de renouvellement n'a pas à être motivé (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

L'absence d'erreur manifeste d'appréciation

Sur le fond, l'agent n'a pas atteint la totalité de ses objectifs annuels, n'a pas su faire la preuve de capacités d'adaptation ou d'initiative, a montré des compétences techniques insuffisantes, combinées à un manque de dynamisme et d'autonomie. Même s'il a bénéficié d'un avancement d'échelon, le refus de renouvellement n'est pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation. La circonstance, même digne de considération, que le refus de renouvellement l'éloigne géographiquement de sa femme et de son enfant et qu'il ait été à l'origine d'une dépression nerveuse, n'établit pas pour autant une erreur manifeste. L'intérêt du service justifiant le refus opposé, la cour écarte également tout détournement de pouvoir.

Rappel : s'agissant d'une fin anticipée de détachement, l'autorité d'origine investie du pouvoir de nomination est seule compétente pour mettre fin au détachement. Mais, saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire concerné ou de l'employeur d'accueil, elle supporte une compétence liée à faire droit à la demande de cessation du détachement (CE n° 380433 Région Auvergne du 21 octobre 2016). Comme le rappelle le rapporteur public, le détachement suppose que soient établies les volontés concomitantes, du fonctionnaire, sauf exception, de l'administration d'origine au regard de l'intérêt du service, et de l'employeur d'accueil, qui vérifie son intérêt à préférer un détachement au recrutement d'un fonctionnaire dont il est directement le gestionnaire.

CAA Marseille n° 16MA04737 M. A du 13 novembre 2018.

Une retraite tardive n'est pas nécessairement fautive

■ **Le fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si son incapacité est consécutive à un accident. Il conserve son traitement jusqu'à ce qu'il puisse reprendre ou sa mise à la retraite** (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, un agent des services hospitaliers est victime d'un accident à l'origine d'un lumbago et d'une sciatique hyperalgique qui lui occasionne un arrêt jusqu'au 20 janvier 2005. N'ayant pas repris, l'employeur le place en maladie ordinaire un an, puis en disponibilité avec demi-traitement et engage une mise à la retraite pour invalidité, qui aboutira le 12 février 2009, à effet du 1er juillet 2006.

La femme ayant perçu un rappel de pension de 12 000 €, l'hôpital lui demande 20 958 €, soit les rémunérations versées pendant la disponibilité. La femme estime qu'elle devait être en arrêt pour accident jusqu'au 31 mars 2006, date de consolidation de sa situation. Mais les 2 experts de la commission de réforme l'estimant guérie le 21 janvier 2005 et ayant déclaré les prolongations imputables à un état antérieur, l'hôpital n'a pas commis de faute. Formellement, le comité médical est saisi des prolongations de maladie ordinaire au-delà de 6 mois et doit approuver la reprise au terme des 12 mois. En cas d'avis défavorable, sauf période préparatoire au reclassement, l'agent est reclassé, mis en disponibilité ou à la retraite sur avis de la commission de réforme (article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Une mise à la retraite d'office est même possible à l'expiration des congés de maladie, sauf si l'affection définitive et stabilisée est insusceptible de traitement et n'est pas imputable aux fonctions (article 30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

L'absence de faute de l'employeur

La femme considère que sa disponibilité avec demi-traitement pendant quasiment 3 ans est une faute de l'hôpital. Mais cette position est conforme à l'obligation pour elle de se trouver dans une situation statutaire régulière puisqu'elle a épuisé ses droits à maladie, et se trouve dans l'attente des avis du comité médical et de la commission de réforme. En outre, le délai de traitement de son dossier lui est largement imputable, n'ayant pas transmis les documents réclamés par la CNRACL. Quant à la date rétroactive de la retraite, l'hôpital n'a fait que se conformer à l'avis impératif de la caisse. Enfin, aucun texte ne fait peser sur l'employeur une obligation d'assistance aux agents en attente d'une procédure de retraite, même si, dans l'affaire, de nombreux courriels sont échangés.

Attention : *s'agissant du remboursement des salaires maintenus, la cour oppose l'impossibilité de cumuler un demi-traitement avec la pension de retraite. Mais postérieurement, une jurisprudence a estimé que la rétroactivité d'une décision après un congé de maladie pour placer l'agent dans une situation régulière ne permettait pas de revenir sur les droits au maintien du demi-traitement prévu par les textes, même si la décision n'y ouvre pas droit (CE n° 412684 Commune du Perreux du 9 novembre 2018).*

CAA Nantes n° 14NT02443 Mme A du 29 octobre 2015.

Un renouvellement de disponibilité exclut le droit au chômage

Les contractuels et fonctionnaires involontairement privés d'emploi bénéficient d'allocations de chômage s'ils sont aptes au travail, recherchent un emploi et satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieures (articles L. 5424-1 et L. 5422-1 du code du travail).

Dans une affaire, une adjointe administrative de l'Éducation nationale bénéficie d'une disponibilité pour suivre son conjoint le 1er septembre 2006. Elle travaille dans le secteur privé jusqu'en juillet 2008 et perçoit des allocations de chômage du 4 août 2008 au 27 mars 2010. Elle renouvelle sa disponibilité jusqu'à sa réintégration pour ordre le 19 juillet 2011 et sa mutation le 1er septembre. Pôle emploi lui réclame en juin 2012 le reversement d'une partie des allocations versées entre 2008 et 2010.

La cour d'appel donne raison à l'agent, relevant qu'elle a tenté, dès 2007, d'obtenir une mutation, et que le renouvellement de sa disponibilité résulte de l'impossibilité de l'obtenir. Par ailleurs, elle a été privée d'emploi à la fin de chacun des CDD conclus avec des employeurs privés. La Cour de cassation oppose à la fonctionnaire le renouvellement annuel de sa disponibilité et relève qu'elle a sollicité sa réintégration le 28 février 2011. Elle n'était donc pas involontairement privée d'emploi pour la période antérieure, la cour jugeant qu'un fonctionnaire ne peut pas prétendre au chômage au titre d'une période de travail dans le secteur privé lorsqu'il est en disponibilité à sa demande.

À retenir : *son droit ne se déclenche que si l'employeur public refuse la réintégration du fonctionnaire ou le maintient en disponibilité contre sa volonté. C. Cass. Pourvoi n° 17-10925 Mme O du 13 février 2019.*

Un comportement religieux ostentatoire justifie une révocation

■ **Un principe constitutionnel garanti aux agents le respect de leurs opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public** (article 10 de la Déclaration des droits de l'homme), et le Préambule de la Constitution de 1946 garantit aux salariés de n'être pas lésés dans leur travail ou leur emploi en raison de leurs origines, de leurs opinions ou de leurs croyances. La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale qui assure à tous les citoyens l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race ou de religion (article 1er de la Constitution de 1958). Ces principes interdisent toute discrimination fondée sur la religion dans l'accès des fonctionnaires aux emplois publics comme dans le déroulement de leur carrière. Mais le principe de laïcité qui a pour corollaire nécessaire le principe de neutralité des services publics, s'oppose à ce que les agents, dans le cadre du service public, manifestent de manière ostentatoire leurs croyances religieuses. Le fait, a fortiori dans des fonctions régaliennes, de manifester ses croyances religieuses constitue un manquement à ses obligations professionnelles et une faute pouvant entraîner une sanction.

Dans une affaire, le préfet de police de Paris révoque un

agent de surveillance le 3 juin 2015. Il se fonde sur le non-respect de sa hiérarchie puisqu'elle refuse de saluer ses supérieurs masculins et leur tient des propos agressifs et menaçants, les rapports d'audition d'un capitaine de police de septembre 2011 révélant qu'elle a refusé de serrer la main du commissaire. Interrogée sur cet incident, elle reconnaît refuser de serrer la main de ses collègues masculins et dit n'accorder aucun crédit aux rapports rédigés sur elle, qu'elle qualifie de « bidon ». Elle affirme « C'est l'islam qui va dominer le monde. Ces harcèlements auront une fin pour nous tous musulmans ».

Globalement, elle ne respecte pas la tenue réglementaire des agents de surveillance et laisse apparaître de manière ostentatoire son appartenance religieuse. Un rapport du chef de vigie de juin 2014 et l'audition du 21 octobre dans le cadre d'une enquête administrative, montrent son refus de porter son uniforme, conservant un foulard sous sa casquette et un vêtement à manches longues, même sous le polo d'été pour cacher ses bras, affirmant que c'est parce qu'elle a froid et qu'en tout état de cause sa façon de s'habiller a jusque-là été tolérée. Une photographie la montre même faisant sa prière sur la voie publique, devant le commissariat de police d'affectation.

Une participation à des manifestations non déclarées

Tout en refusant de s'excuser lors d'une arrivée tardive sur son lieu de travail, face au commissaire qui l'interroge alors qu'elle est convoquée pour évoquer sa tenue non réglementaire, elle affirme menaçante, « Fais le malin et tu vas voir ce qui va t'arriver ».

Elle participe à plusieurs manifestations non déclarées et, comme le montre l'extrait d'une émission diffusée sur Oumma TV et le procès-verbal d'audition d'un agent affecté à la division de prévention et de répression de la délinquance routière d'astreinte ce jour-là, la policière participe, à titre privé, le 20 juillet 2014, à une manifestation pour dénoncer le « génocide de Gaza ». Elle utilise alors sa carte professionnelle pour refuser de se soumettre aux injonctions des forces de police et à des sommations de dispersion, affirmant qu'elle dépend de la préfecture de police. Elle est alors placée en garde à vue et refuse de répondre aux questions qui lui sont posées, ce qui lui vaudra un rappel à la loi par le procureur de la République. Elle tente bien de produire un

certificat médical tendant à prouver qu'elle aurait subi de mauvais traitements lors de cette garde à vue, mais ce certificat reste très succinct et ne remet pas en cause les déclarations des procès-verbaux d'interrogatoire dont il ressort qu'elle a refusé d'ôter son voile, de donner ses empreintes digitales et d'être prise en photo.

Son attitude la conduit même à refuser de participer à la minute de silence pour les victimes de l'attentat de « Charlie hebdo », ne voulant « pas rendre hommage à des personnes qui ont insulté sa religion » et affirmant que « c'était bien fait pour eux ».

À retenir : ces faits d'une particulière gravité attestent de manquements cumulés à son obligation d'obéissance, de réserve et de neutralité par une attitude religieuse particulièrement ostentatoire qui a porté atteinte à l'image de la police malgré 2 suspensions temporaires en 2010 et 2012. Une révocation apparaît proportionnée.

CAA Paris n° 17PA00273 Mme C du 19 février 2019.

Un harcèlement suppose une distorsion du pouvoir hiérarchique

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir** (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur d'établir qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Dans une relation salariale, ces agissements doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dans le cas contraire, une diminution des attributions justifiées par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles ne constituent pas un harcèlement.

Dans une affaire, l'infirmière d'un centre de repos et de soins dénonce un harcèlement, évoquant 2 sanctions dont l'une est annulée sans être reprise, une affectation au retour d'un congé de maladie dans un service où elle travaille dans la même salle que les aides-soignants, sans bureau, téléphone ni ordinateur, et des réaffectations injustifiées, jusqu'à rejoindre la bibliothèque.

Si ces éléments permettent de présumer l'existence

d'un harcèlement, le premier changement est effectué à la demande de l'infirmière, qui souhaitait éviter les actes techniques, et les suivants répondent à un comportement générateur de tensions. Elle réalise ainsi, et sans accord médical, plusieurs entretiens individuels et collectifs de psychothérapie, provoquant des conflits dans les équipes pluridisciplinaires. En dépit de bonnes relations avec les résidents, les changements d'affectation ont bien un lien avec l'intérêt du service.

Le renoncement final à la première sanction, pourtant justifiée par des fautes techniques, relève d'un souci d'apaisement et la seconde mesure sanctionne sa méconnaissance des règles de remboursement de frais. Enfin, la seule salle d'activités qui lui est allouée reste adaptée à ses besoins, elle peut rencontrer les résidents sans être dérangée et la direction a porté une attention particulière à ses demandes de moyens matériels.

Attention : *pouvant exercer normalement ses fonctions, et ses notations ayant régulièrement progressé, elle ne saurait imputer son état anxio-dépressif réactionnel à un harcèlement.*

CAA Nancy n° 17NC00796 Mme A du 5 mars 2019.

Commission de réforme : l'accès au dossier est une formalité substantielle

■ **Le secrétariat de la commission de réforme convoque les membres titulaires et l'agent, 15 jours au moins avant la réunion. Elle liste les dossiers à examiner, les références de l'employeur et l'objet de la demande d'avis.** Chaque dossier comporte une note de présentation dans le respect du secret médical.

Dix jours au moins avant la réunion, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de son dossier, dont la partie médicale peut lui être communiquée à sa demande, ou par un médecin ; il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. La commission entend l'agent, qui peut se faire assister du médecin de son choix et/ou d'un conseil (articles 14 et 16 de l'arrêté du 4 août 2004 sur les commissions de réforme).

Dans une affaire, un professeur de cuisine dans un collège, victime d'un accident de service le 29 octobre 2012, conteste la date de consolidation de ses lésions à l'épaule et son taux d'incapacité permanente.

Sans entrer sur le fond, la cour observe que si les textes n'imposent pas à l'employeur de communiquer de sa

propre initiative les pièces médicales du dossier, il doit informer l'agent de ses droits. Or, rien ne montre que l'enseignant ait eu connaissance, avant la réunion de la commission de réforme le 3 février 2015, de la possibilité de consulter son dossier médical, de faire entendre le médecin de son choix, ni qu'il ait eu connaissance de la date de la réunion.

Si les actes administratifs doivent respecter les formes et procédures prévues par le texte, un vice affectant le déroulement d'une procédure préalable entache la décision d'illégalité s'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la mesure ou a privé l'intéressé d'une garantie (CE n° 335033 M. E du 23 décembre 2011).

À retenir : *pour la cour, l'absence de toute possibilité d'accéder à son dossier a privé l'enseignant des garanties prévues par le texte et cette irrégularité procédurale justifie l'annulation des décisions qui lui sont opposées, la cour enjoignant au recteur d'académie de consulter la commission sous 3 mois.*

CAA Versailles n° 16VE01339 M. C du 12 avril 2018.

Des règles de gestion adaptées et coordonnées entre les trois fonctions publiques

L'ampleur de la loi de transformation de la fonction publique tient à de nombreuses dispositions de gestion. Elles visent notamment à généraliser l'entretien professionnel dans les trois fonctions publiques, à harmoniser les sanctions et procédures disciplinaires par suppression des instances de recours, et à faciliter la gestion du SFT en cas de séparation des parents.

La généralisation de l'entretien professionnel

■ Si l'entretien professionnel est généralisé dans la fonction publique territoriale, il comporte des dérogations à l'État pour les enseignants chercheurs (évalués par leurs pairs) ou les enseignants, soit 800 000 agents et près de la moitié de ses effectifs. Quant aux hôpitaux, l'expérimentation lancée en 2011 n'a pas été généralisée, hors les corps de direction et les contractuels sur emploi permanent.

La loi pose donc en principe que la valeur professionnelle des fonctionnaires s'apprécie à partir d'une évaluation donnant lieu à un compte-rendu qui leur est communiqué et modifie tous les renvois à la notation (articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter et 6 quinquies et 17 de la loi du 13 juillet 1983), mais permet aux statuts particuliers de retenir des modalités différentes.

Pour la fonction publique territoriale, le texte réintro-

duit l'employeur qui, au-delà du visa dont il bénéficiait, peut, s'il l'estime utile, formuler ses propres observations.

En outre, le dispositif garantit au fonctionnaire de recevoir à cette occasion une information sur l'ouverture et ses droits au compte personnel de formation (CPF) (article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983), une façon d'introduire le projet d'évolution de l'agent dans l'entretien.

Attention : *les CAP n'ont plus connaissance des comptes-rendus et leur intervention se limite à en demander la révision sur sollicitation de l'intéressé. Ces dispositions, qui s'appliquent aux agents mis à disposition au titre des transferts de compétences, entreront en vigueur le 1er janvier 2021 pour les entretiens conduits au titre de l'année 2020.*

Une coordination disciplinaire

Les sanctions punissent un manquement à une obligation et se fondent sur un comportement personnel jugé fautif (rapport 1995 du Conseil d'Etat). Si, à la différence du droit pénal, la faute ne fait pas l'objet d'une définition légale, la loi organise les sanctions en 4 groupes, selon une échelle variable pour les fonctions publiques. Ainsi, la radiation du tableau d'avancement, première sanction du 2e groupe à l'État et dans les hôpitaux, qui peut constituer une sanction complémentaire à une sanction des 2e et 3e groupes, n'existe pas dans le milieu local. Une même sanction, comme la rétrogradation ou l'abaissement d'échelon, fait l'objet d'applications variables selon les employeurs, une cour ayant proposé de la limiter au grade ou l'échelon immédiatement inférieur (CAA Douai n° 02DA00340 M. P du 30 novembre 2004).

Aussi, à sa publication, la loi insère, pour l'État et les hôpitaux, l'exclusion de 3 jours au sommet du 1er groupe, et crée pour les employeurs locaux la radiation du tableau d'avancement, nouvelle première sanc-

tion du 2e groupe.

Elle prévoit que l'abaissement d'échelon ou de grade s'effectue à l'échelon ou grade immédiatement inférieur à indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Par ailleurs, le fonctionnaire qui fait l'objet d'une sanction des 2e ou 3e groupes peut, après 10 ans de services effectifs à compter de la sanction, solliciter la suppression de toute mention dans son dossier. L'autorité locale ne peut s'y opposer que si une autre sanction est intervenue dans cette période.

En outre, la radiation du tableau peut être prononcée à titre de sanction complémentaire de l'une des autres sanctions des 2e ou 3e groupes.

Enfin, si une exclusion peut être assortie d'un sursis, la loi en alourdit la révocation en prévoyant qu'elle intervient non seulement si l'agent fait l'objet d'une sanction des 2e ou 3e groupes, mais également d'une exclusion de 1 à 3 jours.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

La suppression des groupes hiérarchiques et conseils de recours

Techniquement, la loi supprime, dans la composition des conseils de discipline, l'interdiction d'intégrer un fonctionnaire d'un grade inférieur à celui déféré, et le classement des grades en groupes hiérarchiques à l'intérieur de chaque catégorie A, B et C (article 90 de la loi du 26 janvier 1984, supprimé par l'article 31 du décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995).

Attention : ces deux modifications interviendront avec le renouvellement général des instances de participation, donc en 2022.

Ne subsiste que l'exigence de parité numérique de la CAP siégeant en formation disciplinaire, avec un minimum de 3 agents, en ayant recours, le cas échéant, au tirage au sort des représentants des collectivités (suppression de l'alinéa 1 de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 et article 1er du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

Pour les contractuels, toujours en 2022, réparant un oubli, le même mécanisme de parité numérique s'applique à la commission consultative paritaire en formation disciplinaire, avec diminution de la représentation la plus nombreuse (article 136 de la loi du 26 janvier 1984). La novation la plus importante est sans doute la suppression du conseil de discipline de recours (auprès du centre

de gestion), pour les fonctionnaires et contractuels (suppression du 5e de l'article 14, 8e de l'article 23, des articles 90 bis et 91 et article 136 de la loi du 26 janvier 1984).

Cette disposition est une mesure de simplification, le conseil de recours ne faisant que reporter le plus souvent la saisine du juge par le fonctionnaire, outre la lourdeur de la procédure qu'elle représentait. On peut surtout relever la très forte contrainte que l'avis du conseil de recours faisait peser sur les employeurs, qui ne pouvaient prononcer de sanction plus sévère que celle proposée et devaient, le cas échéant, retirer la sanction initiale pour la re-prononcer en cas d'annulation de l'avis du conseil de recours.

Enfin, pour protéger les témoins qui, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, s'estiment victimes d'agissements discriminatoires ou sexistes, de harcèlement sexuel ou moral ou d'inégalité liée au handicap, peuvent, sur demande, être assistés d'une tierce personne de leur choix devant l'instance disciplinaire (art. 29, loi du 13/07/1983).

Attention (article 94 de la loi) : si la suppression du recours entre en vigueur avec la publication de la loi, elle ne concerne pas ceux formés contre les sanctions prononcées avant le 7 août 2019, la validité des textes réglementaires nécessaires à leur organisation et fonctionnement étant maintenue.

La compétence indemnitaires des employeurs locaux (article 29)

Au plan indemnitaires, la loi permet aux montants individuels versés de tenir compte, comme aujourd'hui, des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents, mais aussi des résultats collectifs des services.

Pour autant, elle ne remet pas en cause la possibilité d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des

résultats collectifs des services, qui fait déjà l'objet d'un décret (décrets n° 2012-624 et 625 du 3 mai 2012).

Une disposition sociale maintient les régimes indemnitaires dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire en totalité, durant les congés de maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant (article 88 de la loi du 26 janvier 1984).

Un aménagement du supplément familial de traitement (article 41)

Reprenant les termes du code de la sécurité sociale pour l'attribution des prestations familiales, la loi prévoit désormais qu'en cas de séparation des parents et de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun d'eux (article 373-2-9 du code civil), si cette résidence alternée est mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement (SFT) peut être partagée par moitiés entre les 2 parents, sur leur demande conjointe ou, s'ils sont en désaccord, sur la désignation de l'allocataire (le principe de la désignation de l'allocataire par les parents étant maintenu) (article 20 de la loi du 13 juillet 1983).

Attention : ce dispositif très pratique pour de nombreux agents fait écho à une décision du Conseil d'État qui avait déjà précisé certaines conditions d'attribution du SFT, rappelant qu'en cas de séparation des parents et de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun d'eux, les parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant, de sorte que si le nouveau compagnon de l'un des parents entend combattre cette présomption, il doit établir qu'il assume la charge effective et permanente de l'enfant en lieu et place des parents (CE n° 371405 département du Haut-Rhin du 30 juillet 2014).

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (JO du 7 août).

Des réaffectations peuvent-elles caractériser un harcèlement ?

■ Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). L'agent qui s'en estime victime doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en caractériser l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Dans une relation hiérarchique, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dans le cas contraire, une diminution des attributions justifiées par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles ne constituent pas un harcèlement.

Dans une affaire (CAA Marseille n° 18MA02351 Mme D du 8 janvier 2019), une rédactrice principale de 1ère classe s'estime victime de harcèlement depuis 2007, caractérisé par des changements d'affectation à l'initiative de la mairie, la privation de fonctions relevant de son cadre d'emplois et son maintien dans son dernier poste malgré les avis du médecin de prévention, une situation à l'origine d'un syndrome dépressif dès juillet 2014.

En effet, elle est mutée d'office le 20 juin 2007 par un courrier du 18, du poste de responsable du service des absences-auxiliaires de mairie comme gestionnaire des contractuels auprès de la DGA chargé de l'enfance, puis au conseil municipal le 1er octobre 2009 par un courrier de la veille et, une 3e fois, le 1er janvier 2010 comme assistante de la directrice de la jeunesse sur un poste comportant des tâches de la catégorie C qu'elle occupe jusqu'à son détachement syndical du 1er janvier 2013 à avril 2014, et qu'elle retrouve ensuite.

DES MESURES INJUSTIFIÉES

Le rapport d'évaluation 2010 de cette directrice rappelle qu'affectée en 2007 à la direction générale

adjointe à l'enfance, la femme s'est retrouvée progressivement sans mission effective depuis son précédent départ de la DRH et n'a plus été évaluée ni notée. Il indique aussi que sa fiche de poste ne correspond pas aux besoins réels du service et qu'elle assume des missions ne relevant pas de son grade. Un courrier du médecin de prévention de septembre 2014 précise qu'elle se trouve dans une grande souffrance morale qu'elle motive par des problèmes relationnels avec sa responsable. Il la déclare provisoirement inapte et préconise un changement d'affectation. Elle fournit enfin des fiches de visite de reprise du médecin de mars 2017 indiquant que son maintien dans son poste entraîne un danger immédiat et qu'elle pourrait être réaffectée à des tâches administratives à mi-temps thérapeutique dans un contexte différent.

A ces éléments de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement, la commune oppose seulement un courrier du 3 mars 2015 auquel est jointe une annonce de mobilité pour un emploi correspondant à son grade, et relève qu'elle n'a pas postulé sur ce poste. Mais elle n'apporte aucune justification aux changements d'affectation successifs, ni à son maintien dans un emploi de catégorie C depuis 2010. Elle ne justifie pas davantage l'absence de respect des préconisations du médecin de prévention.

Dans ces conditions, le juge estime que le harcèlement moral est établi et cette faute engage la responsabilité de l'employeur pour la totalité des préjudices subis par la femme avec lesquels le harcèlement présente un lien direct de causalité. Cette dernière a dû bénéficier d'un congé de maladie ordinaire en juillet et septembre 2014, puis de longue durée à compter du 11 mars 2015. Compte tenu du versement d'un demi-traitement en maladie ordinaire et de sa totalité en longue durée, le juge n'indemnise que la perte salariale de juillet et septembre 2014 correspondant à un demi-traitement, soit 1 500 €. En revanche, le préjudice moral lié à ces changements d'affectation et à son déclassement fonde l'attribution de 10 000 €.

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

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