

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 SYNDICATS VEULENT RENDRE OBLIGATOIRE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Le 20 septembre dernier, et à l'unanimité, les 6 organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ont annoncé, par communiqué, qu'elles refusaient de participer à la séance comportant l'examen du projet de création d'une « prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ». De 300 à 800 € pour les agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 € bruts, elle a été annoncée par Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, le 12 juin dernier.

Si un décret l'a instaurée le 31 juillet à l'Etat et dans les hôpitaux avec un caractère obligatoire, le projet laisse les assemblées locales libres de l'instituer.

Les syndicats voient dans cette différence de traitement une anomalie et même une dérive, faisant de la fonction publique territoriale une « sous-catégorie ». Ils estiment que le texte devait simplement transposer le régime des 2 autres versants, pour assurer une égalité de traitement entre des agents au service des usagers du service public.

Techniquement, la différence de traitement est liée à la nature indemnitaire du dispositif, les assemblées locales étant seules compétentes pour fixer les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux de l'Etat (article L. 714-4 du code général de la fonction publique), interdisant à l'Etat de l'imposer aux employeurs locaux.

Malgré son objectif de compensation des effets de l'inflation qui, sans aucun doute, touche plus durement les catégories les moins rémunérées et si, probablement, elles ne peuvent pas modifier les tranches de rémunération définissant l'éligibilité à la prime, les assemblées pourront moduler les montants accordés, dans la seule limite des taux de l'Etat.

C'est pourquoi, les syndicats s'inquiètent du choix à venir de certains employeurs, notamment les plus petits, qui salarient pourtant nombre d'agents dans le secteur sanitaire et social, sur des métiers pénibles et faiblement rémunérés, souvent à temps non complet. Elles demandent à rencontrer le ministre de la Fonction publique, et l'ouverture d'un véritable dialogue qui puisse garantir l'attribution de cette prime à tous les agents publics.

Source Maire infos.

3 OCTOBRE 2023

N° 1829

FORMATION

Une formation inter-institutions dédiée aux cadres dirigeantsp 2

LIBERTÉ D'OPINION

Critiquer des pratiques managériales ne justifie pas un licenciement.....p 3

ARRÊTS MALADIE

Une journée partiellement travaillée ne peut pas être prise en compte comme jour de carencep 4

MANAGEMENT

Recadrer les agents difficilesp 5

MATERNITÉ

Un accompagnement des femmes victimes de fausses couchesp 6

SUSPENSION

Des enquêtes en cours et l'atteinte à l'image de l'employeur fondent une suspensionp 7

ACCIDENT

Un mal-être après la notification difficile d'une suspension ne constitue pas un accident de service....p 8

PROTECTION DES AGENTS

Les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécuritép 9,10



Maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée

A l'expiration de douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, doit être précédée de l'avis du conseil médical.

La même procédure est prévue à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Le maintien exceptionnel du demi-traitement permet de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers. En complément, mettant un terme à une jurisprudence anciennement établie, le Conseil d'Etat a reconnu que : « la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie, n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement » (Conseil d'Etat, 9 novembre 2018, n° 412684). Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement (décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011).

Réponse à QE n° 07236 de M. Maurey Hervé (Eure - UC) - JO Sénat du 14/09/2023 - page 5401.

LES RÉSULTATS DE LA DERNIÈRE ENQUÊTE RH

■ Une enquête RH réalisée du 30 mai au 23 juin 2023 a recueilli les avis des agents publics, des cadres et des équipes dirigeantes. Les principaux enseignements à retenir :

Quels sont les freins au recrutement aujourd'hui ?

- Le manque de candidatures pour certains postes, pour 84 % des équipes dirigeantes
- La rémunération, pour 81 % des cadres
- Les profils des candidats ne sont pas adaptés aux offres d'emploi, pour 61 % des agents

Quelles actions ont été mises en place pour rendre votre collectivité attractive ?

- Des efforts sur la rémunération, pour 58 % des équipes dirigeantes
- Des mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, pour 45 % des cadres
- L'aménagement des conditions d'exercice, pour 41 % des agents

Sur les derniers mois, quel est le niveau de la charge mentale des équipes de votre structure ?

- 42 % élevée et 45 % très élevée pour les équipes dirigeantes
- 52 % élevée et 35 % très élevée pour les cadres
- 55 % élevée et 14 % très élevée pour les agents

Quelles actions avez-vous mises en place pour améliorer les conditions de travail ?

- Une démarche de prévention des risques, pour 57 % des équipes dirigeantes
- L'adaptation des postes de travail, pour 56 % des cadres
- Un plan de formation, pour 50 % des agents.

F O R M A T I O N

UNE FORMATION INTER-INSTITUTIONS DÉDIÉE AUX CADRES DIRIGEANTS

■ L'INET s'associe à six autres écoles de service public pour proposer un cycle inter-institutions de management supérieur de service public. Il s'adresse aux cadres dirigeants et décideurs publics.

Les écoles participantes sont l'École Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse (ENPJJ), l'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP), l'École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S), l'Institut des Hautes Etudes de l'Éducation et de la Formation (IH2EF), l'Office National des Forêts (ONF), l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP).

Le cycle s'organise en 14 jours de formation tout au long de l'année 2024 dans les différentes écoles participantes.

Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 23 octobre 2023 en téléchargeant le dossier de candidature : inet.cnfpt.fr/formation-continue/loffre-services/cycles-professionnels-linet/cycle-inter-institutions-management

Le dossier doit ensuite être renvoyé, cacheté et signé par l'autorité territoriale, à l'adresse suivante : Institut national des études territoriales, à l'attention de M. Maxence Chorvot, 1, rue Edmond Michelet - CS 40262 - 67089 Strasbourg CEDEX.

Répertoire des métiers : un référentiel unique pour les trois versants de la fonction publique

Pour la première fois, un référentiel élaboré avec les ministères, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les employeurs hospitaliers, recense l'ensemble des métiers dans un même document.

Téléchargeable sur : www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-du-premier-repertoire-commun-des-metiers-de-la-fonction-publique

UNE AGRESSIVITÉ RÉCURRENTÉ JUSTIFIE DEUX ANS D'EXCLUSION

■ Le maire exclut 2 ans, dont 1 avec sursis, un adjoint administratif de 2e classe pour ses propos menaçants et un comportement inadapté.

Toute faute de l'agent dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction, dont l'exclusion de 15 jours à 2 ans constitue le dernier niveau du 3e groupe (articles L. 530-1 et L. 533-1 du code général de la fonction publique). De mauvaises relations peuvent caractériser une faute professionnelle.

La légalité de la mesure suppose que l'employeur établisse les faits (le juge vérifiant de son côté s'il est saisi de moyens en ce sens), qu'ils constituent des fautes de nature à justifier une sanction, et sa proportionnalité aux manquements constatés (CE Ass. n° 347704 M. B du 13 novembre 2013).

Les rapports des agents concernés montrent que, le 23 janvier 2019, dans les locaux de la mairie, il a interpellé un collègue au sujet du chauffage de la salle à la disposition de l'association qu'il préside. Cette conversation s'envenime dans le bureau d'un autre agent, où doit se tenir une réunion de travail avec le DGS, l'adjoint administratif se montrant menaçant envers son supérieur, s'approchant de lui au point de le faire reculer et de conduire son collègue à s'interposer en lui prenant le bras et provoquant un geste de la main à son encontre. L'adjoint manque alors de respect à un autre collègue lui adressant un « allez bouge » avant de menacer le collègue initialement interpellé de « le démolir » si le rapport d'incident, que le DGS l'a invité à rédiger, ne lui convient pas. Il adresse la même intimidation à midi devant la mairie à l'agent occupant le bureau où s'est poursuivie la conversation.

Ces témoignages décrivent précisément un comportement agressif et menaçant, même s'ils ne retracent pas précisément les propos tenus. Pour la cour, les faits sont établis, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal.

Eu égard à la gravité de cette attitude, qui s'inscrit dans un contexte d'agressivité récurrente et un comportement général inadapté de l'agent, une exclusion de 2 ans n'apparaît pas disproportionnée, même en l'absence d'antécédents disciplinaires.

Rappel : sur le plan formel de la motivation, la décision rappelle les textes sur lesquels elle se fonde et relève qu'il est reproché à l'adjoint des faits agressifs et menaçants à la suite d'une altercation dans les locaux de la mairie le 23 mai 2019, précisant de façon suffisante de griefs retenus.

CAA Toulouse n° 21TL03558 M. E du 13 septembre 2022.

Le conseil du manager : gérer l'agressivité

Les situations de conflits, si elles ne sont pas prises à temps, peuvent avoir des conséquences désastreuses sur le fonctionnement d'une équipe et d'une organisation. Un conflit entre deux personnes peut rapidement dégénérer en conflit de clans, les collègues prenant partie pour l'un ou pour l'autre en fonction des affinités ou des intérêts mutuels.

Quelques conseils :

- gardez votre calme, soyez poli, mais ferme. Utilisez des marques de respect ;
- soyez à l'écoute, laissez la personne « vider son sac » ;
- ne pas hésiter à dire « vous avez peut-être raison » ;
- utilisez la reformulation pour vérifier que vous comprenez la demande ;
- expliquez si besoin vos gestes ;
- gardez une distance suffisante ;
- évitez de toucher une personne en colère ;
- évitez les attitudes agressives, évitez d'être provocateur ;
- parlez lentement et plus bas que l'agresseur ;
- n'opposez pas de résistance ;
- passez si possible le relais à un collègue ou à son supérieur en cas d'agression verbale.

Critiquer des pratiques managériales ne justifie pas un licenciement

Un cabinet de conseil licencie pour insuffisance professionnelle, le 11 mars 2015, un cadre en désaccord avec des méthodes managériales qui, mêlant amusement et travail, imposaient une participation à des séminaires et pots de fin de semaine générant fréquemment une alcoolisation excessive de tous les participants, encouragée par les associés qui mettaient à disposition de très grandes quantités d'alcool, la « culture de l'apéro » étant citée comme élément fédérateur. Les dirigeants prônaient également des pratiques liant promiscuité, brimades et incitations à divers excès et dérapages. Le cadre refuse ainsi de participer à la célébration des succès, à un séminaire annuel, et de partager ses passions personnelles. S'y ajoutent une attitude rigide, un manque d'écoute, un ton parfois cassant et démotivant, outre un refus d'accepter le point de vue de ses collègues.

À retenir : si la cour d'appel estime le licenciement justifié, la Cour de cassation relève au contraire que le licenciement est en partie fondé sur le comportement critique du salarié, son refus de la politique managériale de l'entreprise, dont l'incitation à divers excès. Mais cette attitude participe de sa liberté d'expression et d'opinion, sans qu'un abus de son exercice ne soit caractérisé.

Cette décision peut intéresser les employeurs publics sur la possibilité de critiquer des pratiques managériales déviantes, le code général de la fonction publique garantissant aux agents la liberté d'opinion (article L. 1111-1), même s'ils doivent conserver une réserve dans son expression, excluant les propos irrespectueux ou outranciers (CE n° 438488 M. A du 15 octobre 2020), et si cette liberté est limitée par l'obligation de neutralité de l'agent dans l'exercice de ses fonctions (article L. 121-2).

C. cass. civ. n° 21-15.208 du 9/11/2022.

LE RÉGIME DE TRAVAIL DES DIRECTEURS DE CONSERVATOIRE EST DE 35 HEURES

■ Un professeur d'enseignement artistique directeur du conservatoire à rayonnement communal réclame au maire le paiement des heures supplémentaires depuis son recrutement et l'indemnisation de son préjudice moral.

Les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de 16 h et sont placés sous l'autorité du directeur de l'établissement. Ils assurent également la direction pédagogique administrative de conservatoires à rayonnement (inter) communal (décret n° 91-857 du 2 septembre 1991).

Sans doute le professeur fait-il fonction de directeur et n'a-t-il pas le statut juridique de directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique, qui relève d'un autre statut particulier (décret n° 91-855 du 2 septembre 1991). Pour autant, il a été recruté à temps plein sur cette fonction et ne peut pas se prévaloir des dispositions réglementaires limitant son obligation de service à 16 heures d'en-

seignement, même s'il a assuré ponctuellement une activité pédagogique d'enseignement, pour en déduire qu'il a effectué des heures supplémentaires.

Au demeurant, leur dispositif d'indemnisation (décrets n° 91-875 du 6/9/1991 et n° 50-1253 du 6/10/1950) ne vise que les heures supplémentaires d'enseignement.

Compte tenu de ses fonctions, les règles de son temps de travail relèvent des dispositions générales sur les 1 607 heures (décret n° 2000-815 du 25 août 2000), les dérogations aux 35 heures pour les agents relevant d'un régime d'obligations de service étant celles définies par les cadres d'emploi correspondants (article 7 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001).

C'est donc logiquement que sa demande d'indemnisation a été rejetée par le maire et la commune n'a commis aucune faute justifiant la réparation d'un préjudice moral. TA Grenoble n° 2004767 M. C du 25 octobre 2022.

ARRÊTS MALADIE

UNE JOURNÉE PARTIELLEMENT TRAVAILLÉE NE PEUT PAS ÊTRE PRISE EN COMPTE COMME JOUR DE CARENCE

■ Un adjudant-chef sapeur-pompier professionnel transféré au service départemental d'incendie et de secours (SDIS) un arrêt de travail pour le 24 mai 2018. En juin, son employeur lui applique une retenue au titre du jour de carence, que l'intéressé conteste.

En effet, les agents en congé de maladie relevant d'un régime spécial de sécurité sociale ne bénéficient du maintien de leur traitement ou rémunération qu'à compter du 2^e jour du congé (art. 115, loi n° 2017-1837 de finances pour 2018).

Si le texte n'évoque pas le jour du dépôt de l'arrêt, une circulaire du 15 février 2018 précise que le jour au titre duquel s'applique le délai de carence correspond à la date du 1^{er} jour à compter duquel l'absence de l'agent est justifiée par un arrêt de travail. Si l'arrêt est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé avant de se rendre chez son médecin, le délai de carence s'applique le 1^{er} jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

Par ailleurs, les circulaires comportant une interprétation du droit positif sont publiées. Toute personne peut s'en prévaloir si le document émane des administrations centrales ou déconcentrées de l'État et sont publiés sur un site Internet agréé, quand bien même l'interprétation serait erronée tant qu'elle n'est pas modifiée (articles L. 312-2 et 3 du code des relations entre le public l'administration). La circulaire ayant été publiée le 19 février 2018 sur le site Internet « Légifrance », le sapeur-pompier pouvait s'en prévaloir.

Il s'est présenté au centre de secours le 24 mai à 7 heures puis, soudainement pris d'importantes douleurs, s'est rendu à 7h10 chez son médecin qui a établi un arrêt pour

cette seule journée.

Pour le SDIS, ce très faible temps de présence équivalait à une absence mais, ce faisant, il a commis une erreur de droit, l'agent s'étant présenté à son poste. En effet, la circulaire, qui se réfère à une absence réellement constatée, ne fait nullement référence à une durée minimale de présence de l'agent en deçà de laquelle il devrait être regardé comme n'ayant pas travaillé le jour où il a été arrêté.

Le sapeur-pompier ayant repris ses fonctions dès le lendemain, le délai de carence ne pouvait pas davantage s'appliquer au premier jour suivant l'absence réellement constatée. L'application du jour de carence était donc bien irrégulière.

CAA Paris n° 21PA04073 M. A du 12 décembre 2022.

Le conseil du manager : le contrôle des arrêts maladie

Le fonctionnaire doit transmettre à son administration un arrêt de travail dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de cet arrêt. En cas de manquement, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'administration peut réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

RECADRER LES AGENTS DIFFICILES

■ Un agent est considéré en difficulté dès que sa manière de servir n'est plus remplie dans les conditions normales ou se dégrade de manière durable, ou que son comportement affecte le service et ses autres collègues. Les causes peuvent être multiples : personnelles (médicales, familiales, financières) ou professionnelles (organisationnelles, relationnelles managériales). Certains signes doivent alerter :

- changement de comportement (retrait, repli sur soi...);
- moindre communication;
- émotions négatives;
- marginalisation;
- réactions fréquentes d'opposition ou de conflit;
- problème de ponctualité;
- absentéisme;
- dégradation de la manière de servir (désengagement, difficulté de concentration...).

Ces comportements ne sont pas sans conséquences pour le collectif : dégradation de l'ambiance, etc.... C'est pourquoi, le manager doit réagir rapidement.

Il est utile de savoir identifier les différents types de personnalités difficiles, afin de mieux comprendre leurs réactions et d'adopter les comportements appropriés. La posture du manager dépendra du profil du collaborateur difficile : s'agit-il d'un colérique ? D'un anxieux ? D'un négatif... Les approches seront différentes selon les types de comportements. Exemples :

Le colérique : il s'emporte à la première contrariété. Il tolère peu la frustration et les remarques. Il est constamment sur la défensive et peut avoir des réactions violentes (en paroles comme en actes).

Conseils : parler calmement pour que les émotions retombent. Dialoguer et chercher à comprendre les causes de ces dérapages mais rester centré sur le travail (ne pas s'immiscer dans la vie privée d'un collaborateur, éventuellement suggérer une aide extérieure). Rappeler les règles de bonne conduite et les limites à ne pas dépasser, ainsi que les sanctions encourues.

L'anxieux : fragile, il perd facilement ses moyens, doute de ses compétences, se sous-estime en se comparant souvent aux autres. Il est souvent perfectionniste et craint de ne jamais être à la hauteur.

Conseils : rassurer le collaborateur quant à ses capacités et ses compétences. Rester disponible pour l'accompagner, notamment dans les premières phases d'un projet. Instaurer un climat de confiance. Proposer des formations ou un coaching en cas de besoin.

Le négatif ou râleur : il critique tout et il n'est jamais content.

Conseils : écouter et montrer que son avis compte dans l'équipe. Éviter de le stigmatiser et l'inclure dans les décisions collectives. Rester positif et constructif et, surtout, l'inciter à proposer des solutions lorsqu'il est critique.

Le blasé : passif, oisif, sa motivation est au plus bas et plus rien ne semble l'intéresser.

Conseils : si l'origine du mal-être est la routine, lui proposer des missions plus "intéressantes". S'il s'agit d'un manque de reconnaissance, mieux valoriser ses efforts et réussites, sinon, lui proposer d'exercer d'autres fonctions.

L'introverti : il interiorise ses frustrations et ses rancœurs.

Conseils : il faut l'aider à prendre confiance en lui et l'inviter lors de réunions d'équipe à participer en lui demandant son avis. Lui proposer un coaching.

L'arrogant : sûr de lui, il donne son avis sur tout et il n'a jamais tort.

Conseils : cadrer les débordements avec humour afin de relativiser cet abus de comportement. Rester très factuel lors de chaque confrontation.

Le manipulateur : il propage des rumeurs et adapte son mode de fonctionnement et ses propos selon son interlocuteur.

Conseils : être rigoureux et ferme car plus les règles sont floues et l'organisation peu structurée, plus le manipulateur sera toxique. Lorsqu'il avance quelque chose, lui faire préciser ses affirmations et le mettre devant ses contradictions. Garder ses distances dans les relations avec lui : aucune familiarité, aucune confiance. Le manager doit affirmer son autorité pour lui démontrer que c'est lui le « patron ». Ne pas laisser paraître d'émotions négatives, ni aucun signe de faiblesse ou de colère.

Le martyr : rien n'est jamais de sa faute. Il s'arrange pour se faire plaindre (par exemple : accepte de gérer plusieurs dossiers pour finalement se lamenter sur la charge de travail qui lui incombe).

Conseils : démontrer que la répartition des tâches est cohérente et impartiale. Lui proposer une formation ou un coaching pour apprendre à mieux s'organiser, dire non, s'affirmer.

la lettre du **M**aire

L'essentiel de ce qu'il faut connaître

Chaque semaine (46 n^{os} par an) : le commentaire pratique de l'actualité juridique et réglementaire ; des alertes et des conseils ; une sélection d'innovations menées dans les territoires.

Offre découverte : **1 exemplaire gratuit**

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90
ou isabelle.maillard@editionsormann.com

UN CUMUL NON AUTORISÉ EST UN MANQUEMENT PROFESSIONNEL

■ Le directeur de l'hôpital exclut 1 an, le 9 août 2019, un infirmier pour cumul d'activités non autorisé, manquement à son obligation d'obéissance et manque de respect aux patients.

Un agent public ne peut pas exercer à titre professionnel d'activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (art. L. 123-1 du code général de la fonction publique). Or, sans aucune autorisation, à compter du 1er septembre 2007 il exerce à mi-temps en CDI au sein d'un EHPAD privé. Son contrat l'engage à être à la disposition de son employeur le jour, alors qu'il travaille à plein temps de nuit à l'hôpital.

L'infirmier justifie son cumul par une situation personnelle et financière délicate, affirmant qu'il n'a pas eu d'incidences sur sa manière de servir. Pour autant, il a exercé cette activité pendant plus de 11 ans sans en informer son employeur ni obtenir l'autorisation qui aurait permis d'en vérifier la compatibilité avec sa position statutaire, alors que le DRH, à propos d'une demande de disponibilité restée sans suite, lui avait rappelé la nécessité d'une autorisation en cas d'exercice d'une activité privée lucrative. De surcroît, ses semaines de travail font plus de 50 heures, excédant la durée maximale légale de travail autorisée. S'y ajoute la méconnaissance à plusieurs reprises des plan-

nings de travail, puisqu'il prend des libertés avec la pose de ses congés, désorganisant ponctuellement le service. Dans la nuit du 24 au 25 décembre 2018, sans tenue vestimentaire réglementaire, il a un comportement déplacé et inapproprié à l'égard de la directrice de l'établissement. L'infirmier ne conteste pas ses défaillances, qu'il ne saurait justifier par des difficultés relationnelles avec la cadre de santé.

En revanche, s'agissant de ses relations avec les patients, l'absence de prévenance et de respect qui lui est opposée n'est pas corroborée par le dossier, l'infirmier fournissant de nombreuses attestations de collègues ou de médecins faisant état, au contraire, d'une attitude bienveillante.

Reste néanmoins un cumul irrégulier dont la durée et l'importance de la rémunération justifient une sanction. En retenant une exclusion d'1 an, le directeur n'a pas commis d'erreur d'appréciation.

Rappel : l'interdiction de cumul comporte plusieurs dérogations qui, pour la plupart, supposent une autorisation de l'employeur, à l'exception notable de la production des œuvres de l'esprit.

CAA Marseille n° 21MA02039 M. B du 20 octobre 2022.

M A T E R N I T É

UN ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE FAUSSES COUCHES

■ Si la fausse couche est fréquente (12 à 24 % des grossesses avant 14 semaines d'aménorrhée), son impact psychologique sur les couples a justifié une loi à l'Assemblée nationale qui améliore l'accompagnement.

Médicalement, il s'agit de l'expulsion spontanée d'un embryon ou d'un fœtus non viable de moins de 500 g, soit 22 semaines d'aménorrhée. Elle est précoce avant la 14e semaine, et tardive entre la 14e et la 22e semaine d'aménorrhée (5 mois et demi de grossesse).

Le code de la santé intègre désormais (article L. 2122-6) la notion d'interruption spontanée de grossesse et impose aux agences régionales de santé (ARS) de mettre en place un parcours associant professionnels médicaux et psychologues hospitaliers ou libéraux permettant un accompagnement des femmes et, le cas échéant, de leur partenaire. Il prend effet au 1er septembre 2024, les sages-femmes pouvant orienter vers ces séances.

Au plus tard le 1er janvier 2024, la femme bénéficiera d'indemnités journalières de maladie sans application du délai de carence de 3 jours, si l'arrêt de travail fait suite à une interruption spontanée de grossesse avant la 22e semaine d'aménorrhée (article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale).

Rappel : cette garantie intéresse les contractuels et fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL.

Aux mêmes conditions, les agents publics bénéficieront de la suppression du jour de carence dans le cadre du maintien de leur traitement par l'employeur (article 115-7e de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017).

Dans l'esprit des garanties attachées à la maternité, depuis le 9 juillet 2023, date d'entrée en vigueur de la loi, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée, ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée incluse, sauf faute grave de l'intéressée ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse, sans que cette circonstance ne fasse obstacle à l'arrivée à échéance d'un CDD (nouveaux articles L. 1225-4-3 et L. 1225-6 du code du travail).

Cette garantie nécessite, pour les contractuels et fonctionnaires non affiliés à la CNRACL, une modification des décrets les concernant, qui protègent les femmes enceintes et la maternité (décret n° 88-145 du 15 février 1988 et n° 91-298 du 20 mars 1991).

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 (JO du 8 juillet).

DES ENQUÊTES EN COURS ET L'ATTEINTE À L'IMAGE DE L'EMPLOYEUR FONDENT UNE SUSPENSION

■ Le président du conseil départemental suspend à deux reprises, les 12 juin et 1er juillet 2019, un adjoint administratif de 2e classe affecté sur un emploi de médiateur, après la divulgation de documents confidentiels de la DRH les 10, 11 et 15 janvier, auprès de l'ensemble des agents. La directrice générale rétablit l'agent dans ses fonctions, mais le président maintient la mesure de suspension par deux décisions de retrait les 8 juin 2019 et 1er juillet 2019. Suit une exclusion de 2 mois le 1er septembre 2019 et, à son retour, il affecte transitoirement le fonctionnaire à un emploi d'agent d'accueil, puis définitivement le 1er janvier 2020. L'agent conteste l'ensemble des mesures. **L'employeur peut suspendre le fonctionnaire auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction** (article L. 531-1 du code général de la fonction publique).

Rappel : cette mesure non disciplinaire, prononcée à titre conservatoire dans l'intérêt du service, n'a pas à être motivée, ni à être précédée d'une procédure contradictoire avec communication préalable du dossier (CE du 2 décembre 1949 sieur B Recueil page 522, CE n° 87033 12121212 S du 22 septembre 1993). Mais les faits imputés à l'agent doivent présenter un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité (CE n° 363202 M. M. du 10 décembre 2014).

La cour précise que la poursuite de ses activités au sein de la collectivité doit présenter des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou le déroulement des procédures en cours. Pour évaluer la vraisemblance des faits, le juge statue au vu des informations dont disposait effectivement l'employeur au moment de sa décision.

Le 10 janvier 2019, certains agents du département découvrent sur leur bureau la copie d'un fichier qui est également largement diffusé à l'extérieur des services, y compris dans la presse locale, l'intéressé ayant lui-même découvert sur son bureau, le 28 décembre 2018, un dispositif de stockage informatique contenant ce fichier.

Compte tenu alors des éléments réunis par l'enquête administrative, le président disposait de suffisamment d'indications le 12 juin pour penser que l'intéressé se trouvait à l'origine de la diffusion de ces données sensibles, laquelle a présenté un réel caractère de gravité par son retentissement et le trouble qui en est résulté dans les services. Il n'a donc pas commis une erreur de fait ou d'appréciation en le suspendant, même si, en définitive, les faits n'ont pas été retenus à sa charge au stade de la sanction.

Une réaffectation justifiée

Le fonctionnaire tente d'opposer que l'intérêt du service n'imposait pas une suspension mais, compte tenu de la

nature de ses fonctions, du trouble occasionné par les faits qui lui étaient imputés, des enquêtes à la fois administratives et pénales et de la procédure disciplinaire en cours, le président pouvait valablement estimer que la mesure, destinée à préserver l'image du département, était nécessaire en dépit du délai écoulé depuis la divulgation des faits.

La directrice générale des services ne pouvait donc pas retirer les arrêtés de suspension du président qui, à son tour, pouvait valablement retirer ledit retrait.

S'il bénéficie d'un congé de maladie, la cour rappelle que la suspension n'exclut pas un tel congé de maladie, dont l'agent en activité bénéficie de plein droit, position que lui conserve la suspension.

S'agissant de l'exclusion, toute sanction est motivée (article L. 532-5 du code), les personnes physiques ayant le droit être informées sans délai des motifs des décisions individuelles défavorables les concernant, dont les sanctions. Elle est écrite et comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la mesure (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration).

À noter : l'employeur doit donc préciser les griefs qu'il retient contre l'agent pour qu'il puisse en connaître les motifs, à la seule lecture de la mesure qui lui est notifiée (CE n° 264005 M. S du 23 mars 2005).

Si la décision du président mentionne bien les textes sur lesquels il se fonde, elle se limite à rappeler les griefs au titre desquels il a saisi le conseil de discipline et ceux que celui-ci a mentionné dans son avis, lesquels diffèrent pour partie de ceux indiqués dans le rapport. Il ne précise pas les fautes retenues par le président, le rappel du sens de l'avis du conseil de discipline ne permettant pas de considérer qu'il se l'est approprié. Et même en admettant que les griefs aient été identiques, l'imprécision de la formulation ne permettait pas à l'agent de connaître les faits retenus par l'autorité locale. Ce défaut de motivation justifie l'annulation de la mesure.

Reste le changement d'affectation. Il s'inscrit dans une réorganisation ayant entraîné la suppression du service de médiation, par délibération le 16 décembre 2019, pour des raisons de rationalisation financière et administrative, et de respect des compétences du département. Le choix d'un poste d'accueil comble une vacance d'emploi après une mise à la retraite. Le président n'a donc pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

N'ayant pas été prise en considération de la personne de l'agent, ou pour des motifs disciplinaires, cette mutation d'office dans l'intérêt du service n'appelle pas de motivation.

CAA Nancy n° 20NC03574 M. C du 22 septembre 2022.

UN MAL-ÊTRE APRÈS LA NOTIFICATION DIFFICILE D'UNE SUSPENSION NE CONSTITUE PAS UN ACCIDENT DE SERVICE

■ À la suite d'un entretien, le directeur de l'hôpital notifie à un agent sa suspension pour 4 mois et saisit simultanément le conseil de discipline. L'intéressé, hospitalisé le même jour en psychiatrie, est en arrêt de travail du 16 mai au 11 novembre 2018. Le conseil médical se déclare favorable à la reconnaissance de l'imputabilité de l'accident au service, mais l'hôpital s'y oppose et, après un réexamen de la demande pour insuffisance de motivation, rejette à nouveau l'imputabilité.

Rappel : le fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable. Bénéficie d'une présomption, tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le 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 ou de circonstances particulières l'en détachant. L'imputabilité implique une protection forte, puisque le fonctionnaire bénéficie d'un congé lui maintenant l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite, assimilée à une période de service effectif, l'employeur supportant les honoraires médicaux et l'ensemble des frais directement entraînés par l'accident (articles L. 822-18, 21 à 24 du code général de la fonction publique).

Mais rien dans la loi ne définit l'accident. Pour le juge, un accident de service est un 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. Sauf à donner lieu à un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur, qui peut le conduire à lui adresser des recommandations, remarques, reproches ou à prendre des mesures disciplinaires, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets produits sur l'intéressé (CE n° 440983 Mme B du 27 septembre 2021).

L'agent impute son accident à l'entretien avec le directeur qui lui notifie alors sa suspension disciplinaire pour un comportement inadapté et récurrent envers plusieurs femmes, et l'informe de la saisine du procureur. Très éprouvé après l'entretien, des membres du CHSCT l'accompagnent chez un médecin qui demande son hospitalisation où il est pris en charge par l'équipe psychiatrique de liaison. Hospitalisé, il ressort le lendemain avec un traitement neuroleptique et bénéficie d'un congé de maladie pour trouble anxiodépressif assorti de séances de psychothérapie. Ses formulaires de prolongation d'accident de service mentionnent un traumatisme psychologique suite à un entretien conflictuel avec la direction.

Des relations hiérarchiques normales

L'agent indique que le directeur lui a tenu des propos virulents et agressifs, affirmant qu'il serait révoqué sur-le-champ, qu'il lui serait « interdit à jamais de travailler dans la fonction publique », que sa condamnation pénale serait certaine, et l'aurait menacé de faire révoquer son épouse de l'Éducation nationale. Mais la réalité de ses propos ne saurait être établie par ses seules affirmations. Le dossier ne montre d'ailleurs pas que le supérieur ait adopté dans l'entretien, au cours duquel il pouvait lui communiquer des informations pénibles à entendre concernant sa suspension de fonctions, un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Même si le tribunal judiciaire le relaxe finalement des faits de harcèlement moral et sexuel le 20 avril 2021, cela ne prouve pas que la suspension de fonctions, qui a d'ailleurs débouché sur une révocation le 14 janvier 2019, n'était pas fondée.

Dès lors, l'entretien ne peut pas être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, malgré les effets négatifs qu'il a pu avoir sur la santé du fonctionnaire. Peu importe que l'expert désigné par le conseil médical puis cette instance se soient déclarés favorables à l'imputabilité, l'employeur n'étant pas tenu de se conformer à ces avis, et rien ne montre que son refus de reconnaître l'imputabilité de l'accident caractérise une erreur d'appréciation.

CAA Nantes n° 21NT03610 M. A du 16 septembre 2022.

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

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

Les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

Les employeurs locaux, tenus à une protection de leurs agents, doivent, en matière d'hygiène et de sécurité, leur assurer des conditions de travail préservant leur santé et leur intégrité physique (article L. 136-1 du code général de la fonction publique). Une méconnaissance de cette obligation peut engager leur responsabilité.

Une exposition à des produits chimiques

■ Une secrétaire administrative, en charge notamment de l'analyse et du poinçonnage des bijoux et objets en métaux précieux destinés à la vente par le Crédit municipal de Paris, est en disponibilité pour convenances personnelles pendant un an au 1^{er} février 2017. Le 4 mai, le conseil médical se déclare favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa perte du goût et de l'odorat, après son exposition répétée à divers produits chimiques. Le 27 octobre, la femme sollicite sa réintégration au Crédit municipal, mais refuse un poste de coordinatrice des prêts sur gage, entraînant son placement en disponibilité d'office le 14 mai 2018. Le 10 décembre, elle est mise à la retraite au 1^{er} avril 2019, mais réclame 170 000 € pour manquement de son employeur à ses obligations de protection et de sécurité.

Les actions de protection à mettre en œuvre

La sécurité et la protection de la santé de ses agents, comme celle des usagers, pesant sur l'employeur, il doit veiller à ce que l'aménagement des locaux et installations de service, la réalisation et la maintenance des équipements les garantissent (art. 2 et 2-1 du décret n° 85-603 du 30 juin 1985). **Plus largement, les textes (articles L. 811-1 du code et 3 du décret) imposent le respect des dispositions du code du travail qui exigent la mise en œuvre de principes généraux de prévention (article L. 4121-1) : éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent être évités, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, notamment pour la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes, tenir compte des évolutions de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins, intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions d'emploi, les relations sociales et les facteurs ambiants, notamment ceux relatifs au harcèlement, et prendre prioritairement des mesures de protection collective.**

À noter : en particulier, le risque d'un agent chimique dangereux doit être supprimé ou réduit au minimum par des procédés de travail et un contrôle technique approprié, des équipements et matériels adéquats, des mesures efficaces de protection collectives comme une bonne ventilation, et des moyens de protection individuelle si l'exposition ne peut pas être réduite autrement (articles R. 4412-15 et 16 du code du travail).

Pour la cour, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des agents, sauf à commettre une faute de service, notamment en se conformant aux exigences du code du travail.

Aussi, l'agent qui affirme avoir été exposé à des produits toxiques, mais dont l'affection ne peut pas être prise en charge au titre des maladies professionnelles dans la mesure où elle n'est pas essentiellement et directement causée par son travail habituel, peut néanmoins engager la responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de ses obligations.

Plus généralement, il incombe à ce dernier de se tenir informé des dangers que peuvent courir les agents, compte tenu des produits et substances manipulés ou avec lesquels ils sont en contact, et de définir en l'état des connaissances scientifiques, au besoin à l'aide d'études ou d'enquêtes, les mesures les plus appropriées pour les limiter ou les supprimer.

Des manquements avérés

La femme affirme que le retard de son employeur à mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail concernant l'aménagement de son poste est à l'origine de sa pathologie, liée à une inhalation chronique de vapeurs toxiques.

Dès novembre 2005, le médecin relève l'usage régulier d'acide chlorhydrique, d'acide nitrique, de sulfate d'argent, d'eau de touche (mélange d'acide chlorhydrique et d'acide nitrique), d'iodate de potassium, et de perchlorure de fer, dans un environnement bruyant. Il recommande l'achat de lunettes de protection et l'installation d'un système de ventilation, prescrit régulièrement à la femme des bilans sanguins et des explorations fonctionnelles respiratoires. Avec la détérioration de sa santé, il demande, lors des visites en janvier 2013 et février 2014, les fiches techniques des produits utilisés et une étude de poste pour contrôler la ventilation, le bruit et le confinement.

Lors de la visite de l'établissement, le 18 mars 2014, il est apparu que, dès le matin, une odeur nette de produits chimiques était présente, que le système d'aspiration des vapeurs chimiques émises lors des analyses était très bruyant et qu'il ne pouvait donc pas être utilisé de manière continue, l'évacuation des vapeurs chimiques résiduelles devant être réalisée par l'ouverture de la fenêtre lorsque les conditions climatiques le permettaient. Outre le déplacement de la centrale d'aspiration, le médecin préconise

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

alors une ventilation mécanique contrôlée, un point d'eau avec une douchette et un rince œil en cas de projection accidentelle.

En l'absence de ces mesures, la femme transmet une déclaration de maladie professionnelle en janvier 2015 et adresse divers courriels évoquant sa santé dégradée. Le médecin confirme, en décembre 2015, que les travaux prescrits ne sont pas réalisés, limite à 2 heures en fin de journée l'utilisation de produits chimiques, exclut le port de charges lourdes et les positions contraintes prolongées. Une expertise médicale confirme en décembre 2016 une réelle perte d'odorat et du goût, le caractère irréversible des lésions des muqueuses, et conclut à un classement en maladie professionnelle de l'affection, dont il date l'apparition au 1er octobre 2005. Il reconnaît à la femme une incapacité permanente de 40 %, que corrobore le certificat d'un service de CHU d'oto-rhino-laryngologie en décembre 2017.

En dépit des affirmations du Crédit municipal, les travaux requis n'ont pas été réalisés avant le début 2017. S'il oppose le refus de la femme de porter les équipements de sécurité à sa disposition malgré plusieurs rappels, rien ne montre qu'une information ou une formation au port de ces équipements aient été mises en œuvre, sa fiche de poste ne les imposant pas.

La responsabilité de l'employeur

En dépit des préconisations régulières du médecin du travail et des alertes de l'agent, l'employeur a tardé à mettre en œuvre les mesures nécessaires, a minima du 1er décembre 2015 au début de l'année 2017, et commis une faute engageant sa responsabilité.

Le fonctionnaire à la retraite pour invalidité résultant des fonctions bénéficie d'une rente viagère cumulable avec sa pension, soit le produit du traitement au moment de la demande d'indemnisation x le taux d'invalidité (article 37 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

À retenir : ce dispositif (sous la forme d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) si l'agent peut travailler), répare forfaitairement les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par une maladie professionnelle (ou un accident de service), au titre de l'obligation de l'employeur de garantir ses agents contre les risques professionnels.

Elle n'exclut pas que le fonctionnaire qui subit des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou personnels, obtienne de l'employeur, même en l'absence de faute, une indemnité complémentaire, ni à ce qu'il engage une action de droit commun réparant l'intégralité du dommage si la maladie ou l'accident est imputable à une faute engageant sa responsabilité (CE Ass. n° 211106 Mme M du 4 juillet 2003).

Par ailleurs, une maladie ou son aggravation est imputable au service si elle présente un lien direct avec les fonctions ou des conditions de travail de nature à en susciter le développement, sauf fait personnel de l'agent ou circonstance particulière l'en détachant (CE n° 428103 M. B du 10 février 2020).

L'expertise médicale de décembre 2016 confirme que la femme, qui a analysé pendant plus de 10 ans des métaux avec des substances chimiques et réalisé leur poinçonnage, présente une pathologie liée à l'absence de réelle protection contre la manipulation de produits hautement toxiques. Elle apparaît irréversible et le caractère professionnel de l'atteinte est certain, son origine datant de son affectation le 1er octobre 2005. C'est d'ailleurs l'analyse que fait le conseil médical en mai 2017. En l'absence de circonstances particulières détachant l'affection du service, elle a un lien direct avec les fonctions et caractérise une maladie professionnelle, engageant la responsabilité sans faute du Crédit municipal.

Un préjudice extrapatrimonial

Selon la femme, sa disponibilité le 1er février 2017 et son congé d'office en mai 2018 l'ont privée de 75 000 €. Mais la première est la conséquence de son choix personnel et son maintien en disponibilité résulte de son refus d'un poste correspondant à son cadre d'emplois.

Elle évoque une perte d'avancement et sa retraite anticipée, sans établir avoir perdu une chance sérieuse de promotion ni été contrainte de demander une retraite pour carrière longue.

Reste les préjudices extrapatrimoniaux. Elle a été exposée plusieurs années et sans réelle protection à des acides forts ayant altéré irrémédiablement sa santé et provoqué une incapacité permanente de 40 % mêlant perte de goût et d'odorat, rhinites sévères, fragilités bronchopulmonaires, essoufflement permanent, troubles psychologiques secondaires, outre un préjudice d'anxiété attaché au risque de développer une pathologie grave et donc d'une espérance de vie diminuée.

Si rien ne montre que son déficit fonctionnel permanent doive s'aggraver, elle reste soumise à une surveillance médicale régulière générant de l'inquiétude. La cour lui accorde 20 000 € à ce titre.

Son exposition au moins 4 ans à des produits toxiques en dépit des préconisations récurrentes du médecin du travail et de ses propres alertes justifie un préjudice moral de 10 000 €.

S'agissant, en revanche, des manquements du Crédit municipal de Paris à son obligation de prévention des risques, la femme n'en précise pas la consistance et ce manquement ne constitue pas un préjudice indemnisable distinct de son préjudice moral et des troubles dans ses conditions d'existence.

CAA Paris n° 22PA00461 Mme C du 28 octobre 2022.