



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Lanceur d'alerte



TEXTES OFFICIELS

- Responsabilité financière des gestionnaires publics
- Mediation préalable obligatoire
- Conseil médical unique
- Revalorisation du taux des indemnités kilométriques
- Dates des élections professionnelles



JURISPRUDENCES

- Condamnation pénale : absence d'un devoir d'information en cas de mobilité
- Dénonciation de faits de harcèlement moral et respect de l'obligation de réserve
- Réintégration d'un agent en disponibilité dans un délai raisonnable
- Droit de priorité du recrutement statutaire
- Protection fonctionnelle accordée à un agent pour des faits imputables à l'autorité territoriale



DOSSIER D'ACTUALITÉ : RÉGIME DU LANCEUR D'ALERTE

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte

Définition du lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Bénéficient également d'une protection :

- Les facilitateurs : personne physique ou personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation,
- Les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte : qui seraient susceptible de faire l'objet de mesures de représailles, de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures dans le cadre de leurs activités professionnelles,
- Les entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte : pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Procédure de signalement interne

Les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale comprenant parmi ses membres une commune excédant ce seuil, et employant au moins cinquante agents, sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements d'alerte, après consultation du comité social territorial.

Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des communes et de leurs établissements publics qui en font la demande, cette procédure de recueil et de traitement des signalements.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le recueil de ces signalements est confié au référent déontologue du Centre de Gestion.

[Pour plus d'informations.](#)



Fin de la procédure graduée

1ère étape : signalement en interne ou en externe

Le lanceur d'alerte peut porter le signalement en interne puis porter le signalement en externe auprès :

- de l'autorité compétente (*décret d'application attendu*)
- de l'autorité judiciaire
- du Défenseur des droits
- d'une institution, d'un organe ou d'un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive 2019/1937 du 23 octobre 2019

Le lanceur d'alerte peut faire le choix de ne retenir que le signalement en externe.

2ème étape : la divulgation publique

- après avoir effectué a minima un signalement en externe, sans qu'aucune mesure appropriée ait été prise en réponse à ce signalement ou à l'expiration du délai du retour d'informations (*décret d'application attendu*)
- en cas de danger grave et imminent
- lorsque la saisine impliquerait des risques de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison de circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou implique dans ces faits

Articulation des dispositifs de signalement

Lorsque sont réunies les conditions d'application d'un dispositif spécifique de signalement prévu par une norme juridique, les dispositions spécifiques de protection du lanceur d'alerte ne s'appliquent pas, sauf en l'absence de mesures protectrices équivalentes.



PRÉCISIONS UTILES ...

A ce titre, en cas de faits de discrimination, de violence, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'auteur du signalement devrait s'orienter, dans un premier temps, vers le dispositif de signalement spécifique prévu à cet effet. [Pour plus d'informations.](#)



Ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

A compter du 1er janvier 2023, l'ordonnance du 23 mars 2022 met fin au principe de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, et met en œuvre un régime de responsabilité "unifié". Commettre certaines infractions pourra engager la responsabilité du justiciable devant la Cour des comptes, qui pourra prononcer des sanctions.

Ce régime de responsabilité concernera l'ensemble des gestionnaires publics (y compris les membres de cabinet ou directeurs d'administration), comptables et ordonnateurs (sauf exception).

Constituent des infractions :

- l'octroi d'un avantage injustifié,
- l'engagement de dépense sans avoir la qualité d'ordonnateur,
- l'inexécution des décisions de justice,
- le non-respect des règles applicables en matière de contrôle budgétaire,
- la faute grave causant un préjudice financier significatif,
- la gestion de fait ou l'absence de production des comptes.

Un dispositif gradué de sanction est mis en œuvre. Le juge pourra prononcer des amendes, plafonnées à six mois de rémunération, ou un mois selon l'infraction visée.

L'amende doit être proportionnée à la gravité des faits reprochés, à l'éventuelle réitération des pratiques prohibées et, le cas échéant, à l'importance du préjudice causé.

Le justiciable ne sera pas passible de sanctions s'il n'a fait que se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique ou de toute personne habilitée ou s'il peut exciper d'un ordre écrit émanant d'une autorité non justiciable. L'ordre écrit pourra revêtir la forme d'une délibération d'une assemblée délibérante d'une collectivité locale dès lors que l'organe délibérant aura été dûment informé de l'affaire et que la délibération présentera un lien direct avec celle-ci.



Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

La médiation préalable obligatoire (MPO) est un préalable aux recours contentieux formés devant le juge administratif contre les décisions individuelles défavorables suivantes :

- éléments de rémunération (traitement, SFT, primes et indemnités),
- refus de détachement ou de placement en disponibilité, ou de congés non rémunérés (contractuels),
- réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue de congés,
- classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou promotion interne,
- formation professionnelle,
- mesures relatives aux aménagements de poste d'un agent reconnu travailleur handicapé,
- reclassement et période de préparation au reclassement.

La MPO est engagée auprès du médiateur dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision défavorable. La saisine interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription.

En l'absence de MPO engagée, le juge administratif rejette la requête et transmet le dossier au médiateur compétent.

Les agents publics employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le Centre de Gestion, une convention pour assurer la médiation, sont concernés.

Les dispositions entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de cette convention.



A compter du 1er février 2022 est institué un conseil médical unique. Placé auprès du préfet, le secrétariat est assuré par le Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés, à titre obligatoire ou volontaire, ou ayant adhéré au socle indivisible.

Le conseil médical unique se substitue au comité médical et à la commission de réforme.

Présidence	Assurée par un médecin	
Formation	Formation restreinte	Formation Plénière
Composition	Trois médecins titulaires, un ou plusieurs suppléants, désignés par le préfet	
	Deux représentants des collectivités, deux représentants du personnel, disposant de deux suppléants	
Cas de saisine	<ul style="list-style-type: none">• Octroi d'une première période de congé longue durée / longue maladie (CLD/CLM)• Renouvellement d'un CLM/CLD après expiration des droits à plein-traitement• Placement en CLM/CLD d'office• Réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé• Disponibilité pour raison de santé• Congé sans traitement (stagiaire)• Reclassement• Congé de grave maladie (CGM)• Contestation des avis médicaux des médecins agréés	<ul style="list-style-type: none">• Allocation temporaire d'invalidité• Congé pour invalidité temporaire imputable au service : faute ou circonstance particulière, conditions non remplies d'une maladie professionnelle• Inaptitude définitive et absolue de reprendre ses fonctions d'un fonctionnaire stagiaire• Retraite pour invalidité• Mise à la retraite d'office



PRÉCISIONS UTILES ...

Le décret du 11 mars 2022 rationalise également la surveillance médicale dans la fonction publique territoriale. Notamment :

- Plus de visite médicale auprès du médecin agréé lors de la nomination dans la fonction publique : seul le médecin du travail est compétent (sauf conditions de santés particulières déterminées par les statuts particuliers)
- Visite de contrôle d'un agent placé en congé de maladie ordinaire auprès d'un médecin agréé au delà de six mois consécutifs (auparavant : comité médical)
- CLM et CLD : une visite médicale obligatoire auprès du médecin agréé tous les ans
- Après un CLD et CLM : reprise par la transmission d'un certificat médical de reprise, sauf lorsque cette réintégration intervient à expiration des droits à congés pour raison de santé
- Plus de prise en charge des frais de médecin agréé pour le temps partiel thérapeutique



TEXTES OFFICIELS : REVALORISATION DU TAUX DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

Conformément à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 « Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre, sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès du seul ordonnateur : à la prise en charge de ses frais de transport (...). »

L'agent en mission est l'agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder douze mois, qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familial. Le barème, prévu par l'arrêté du 3 juillet 2006, a été revalorisé par un arrêté du 14 mars 2022 à compter du 1er janvier 2022, et permet la prise en charge des frais kilométriques de l'agent utilisant son véhicule personnel.

L'indemnité des frais kilométriques est fixée en fonction de la puissance moteur du véhicule et du nombre de kilomètres :

Puissance moteur	Jusqu'à 2000 km	2001 à 10000 km	Après 10000 km
5 CV et moins	0.32	0.40	0.23
6 CV et 7 CV	0.41	0.51	0.30
8 CV et plus	0.45	0.55	0.32



TEXTES OFFICIELS : DATE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections professionnelles pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique territoriale est fixée au **8 décembre 2022**.

Pour rappel, sont concernés :

- les commissions administratives paritaires,
- la commission consultative paritaire,
- le comité social territorial (qui se substitue au comité technique/comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail).



JURISPRUDENCES : LICENCIEMENT ET MÉCONNAISSANCE DU DÉLAIS DE PRÉAVIS

Conseil d'Etat, avis du 4 février 2022, n°457135

Aux termes de l'article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988, l'agent contractuel ne peut être licencié avant le terme de son contrat par l'autorité territoriale qu'après un préavis, fixé en fonction de l'ancienneté de service dudit agent, sauf si le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

La circonstance que le préavis auquel l'agent contractuel avait droit n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de la décision de licenciement. Pour autant, la décision sera illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable, ouvrant droit à une indemnisation correspondant au préjudice résultant de la privation totale ou en partie du préavis. Le montant de cette indemnisation est fixé par le juge administratif, saisi à cette occasion.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le Conseil d'Etat estime que le délai de préavis s'impose aux deux parties : il semblerait par conséquent impossible d'y déroger, même d'un commun accord (Conseil d'Etat, 12 décembre 2008, n°29699).



JURISPRUDENCES : CONDAMNATION PÉNALE : ABSENCE D'UN DEVOIR D'INFORMATION EN CAS DE MOBILITÉ

Conseil d'Etat, 30 décembre 2021, n°441863

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer une collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause.

A ce titre, le fonctionnaire faisant souhait de mobilité ne peut être regardé comme ayant commis une faute en n'en faisant pas état et n'a pas manqué à son devoir de probité, même si les faits litigieux portent sur des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues.



PRÉCISIONS UTILES ...

En l'espèce, si l'intéressée a été condamnée à une peine de prison pour abus de confiance commis dans l'exercice de précédentes fonctions, cette condamnation n'a ni entraînée la perte de la jouissance des droits civiques, ni une inscription de cette condamnation au bulletin n°2 du casier judiciaire. L'agent conserve par conséquent les conditions pour avoir la qualité de fonctionnaire (article L321-1 du Code général de la fonction publique).



JURISPRUDENCES : DÉNONCIATION DE FAITS DE HARCÈLEMENT MORAL ET RESPECT DE L'OBLIGATION DE RÉSERVE

Conseil d'Etat, 29 décembre 2021, n°433838

Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral. Aucune mesure, notamment la discipline, ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait qu'il a relaté les faits qu'il subit.

A ce titre, les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression.

Le manquement à cette obligation peut justifier l'engagement de poursuites disciplinaires. Cependant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, est pris en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime, les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation.



JURISPRUDENCES : RÉINTÉGRATION D'UN AGENT EN DISPONIBILITÉ DANS UN DÉLAI RAISONNABLE

Conseil d'Etat, 22 octobre 2021, n°442162

Le fonctionnaire mis en disponibilité pour convenances personnelles a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.

Si les dispositions en vigueur n'imposent pas à l'autorité dont relève le fonctionnaire de délai pour procéder à cette réintégration, celle-ci doit intervenir, en fonction des vacances d'emplois qui se produisent, dans un délai raisonnable.

Lorsque la collectivité dont relève l'agent constate qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer un emploi correspondant à son grade à la date à laquelle la réintégration est demandée, elle doit saisir, sauf réintégration possible à bref délai, le CDG afin que lui soit proposé tout emploi vacant correspondant à son grade.



POUR ALLER PLUS LOIN...

Il convient de consulter les arrêtés « bourse de l'emploi » ainsi que les offres publiées sur le site emploi territorial au niveau départemental, à savoir sur le territoire de la Marne, afin d'élargir les propositions de réintégration de l'agent. La collectivité ne peut se borner à demander à l'agent de postuler, les offres devant être fermes et précises.

Aussi, la responsable emploi du Centre de Gestion peut également accompagner l'agent qui serait à la recherche d'un projet d'évolution de carrière ou de mobilité externe ou interne : recrutement@cdg51.fr



JURISPRUDENCES : DROIT DE PRIORITÉ DU RECRUTEMENT STATUTAIRE

CAA de Paris, 22 mars 2022, n°20PA02259

Conformément à l'article L332-14 du Code général de la fonction publique, pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

Dès lors qu'un emploi vacant peut être pourvu par un candidat statutaire, le recrutement d'un agent contractuel sur ce poste est en principe illégal. Il n'en va autrement que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspondrait pas au grade du ou des candidats statutaires.



JURISPRUDENCES : PROTECTION FONCTIONNELLE ACCORDÉE À UN AGENT POUR DES FAITS IMPUTABLES À L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Caa de Douai, 3 février 2022, n°20DA02055

Conformément aux articles L134-1 et L134-5 du Code général de la fonction publique, L'agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le Code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause.

La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Si la protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature et leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné.

Par conséquent, l'autorité territoriale est en principe compétente pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle émanant des agents de sa commune. Toutefois, face à une telle demande qui viserait des faits de harcèlement moral le concernant personnellement et qui comporterait des éléments susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il se trouve en situation de ne pouvoir se prononcer sans méconnaître les exigences qui découlent du principe d'impartialité, et il lui appartient de transmettre cette demande à l'un de ses adjoints ou à l'un des conseillers municipaux.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour dégager cette solution, le juge administratif se fonde sur deux articles du Code général des collectivités territoriales (CGCT):

Article L2122-17 : *"En cas d'absence, de suspension, de révocation ou de tout autre empêchement, le maire est provisoirement remplacé, dans la plénitude de ses fonctions, par un adjoint, dans l'ordre des nominations et, à défaut d'adjoint, par un conseiller municipal désigné par le conseil ou, à défaut, pris dans l'ordre du tableau."*

Article L2122-18 : *"Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et à des membres du conseil municipal."*