

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°70 - Mars 2021



Dossier : Rapport social unique (p.3)

Également dans ce numéro

Indemnité compensatrice de la CSG : pérennisation du dispositif (p.7)

Congé de proche aidant et congé de solidarité familiale(p.9)

Révocation disciplinaire et congés de maladie (p.15)

Fiche procédure : CAP : compétences au 1er janvier 2021 (p.20)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Rapport social unique



Les textes officiels

6

- Suspension de la journée de carence
- Aide financière pour l'apprentissage dans le secteur public
- Indemnité compensatrice de la CSG : pérennisation du dispositif
- Congé de proche aidant
- Congé de présence parentale et congé de solidarité familiale
- Indemnité forfaitaire pour l'exercice des fonctions essentiellement itinérantes



La jurisprudence

11

- Restitution d'une compétence d'un EPCI aux communes membres et répartition des agents
- Interdiction provisoire d'exercer un emploi public et radiation
- Règlement d'assurance chômage de 2019: annulation des règles de calcul
- Accident de service : prescription de l'indemnisation
- Statut d'un agent de droit privé mis à disposition d'une collectivité
- Changement de résidence administrative



Les réponses ministérielles

14

- Cotisations sociales et indemnités de licenciement d'un agent contractuel
- Accident survenu lors d'une fête du personnel
- Rupture conventionnelle et contrôle de légalité
- Révocation disciplinaire et congés de maladie
- Prime Grand Âge



Vos questions

Nos réponses

17



Fiche pratique

Aménagement des CAP et conseils de discipline

18



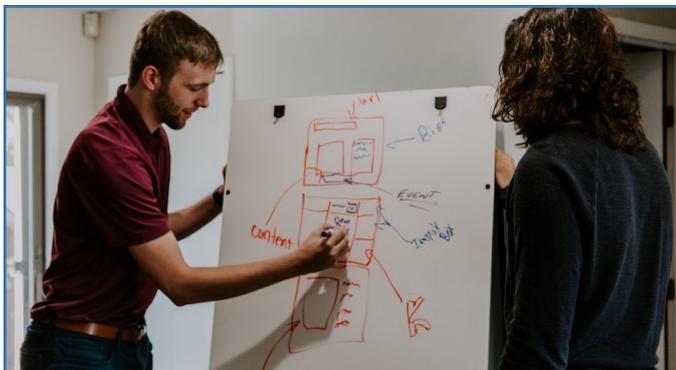
Fiche procédure

Compétences des CAP au 1er janvier 2021

20



Rapport social unique



Pris pour application des articles 9bisA et 9bisB de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique détermine leurs modalités d'institution, les échéances et la procédure d'élaboration et de présentation aux instances.

Elaboration de la base de données sociales

La base de données sociales est élaborée et mise en place par chaque collectivité ou établissement public auprès duquel est placé un comité social territorial (CST).

Le Centre de Gestion met à disposition des collectivités et établissements affiliés une application web de saisie leur permettant d'adresser leurs données.

Cette application est également accessible aux collectivités et établissements non affiliés.

La base de données est actualisée **annuellement**.

Si l'absence dans la base d'une donnée se rapportant à un thème résulte de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, **l'autorité compétente en précise les raisons**.

Les données contenues dans la base

La base comporte les données concernant **les agents relevant du CST**. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements (agents en détachement ou mis à disposition).

Les données **ne sont pas nominatives** et ne doivent pas permettre une identification des agents concernés.

L'article 1er du décret du 30 novembre 2020 détermine l'ensemble des thèmes se rapportant à ces données.

Un arrêté ministériel devra déterminer la liste, la structuration et la présentation des données. Le ministre chargé de la fonction publique détiendra également un droit d'accès en vue d'une agrégation des données.



Accessibilité des données aux membres du CST

Les membres du CST concerné peuvent, pour l'exercice de leurs missions, consulter et extraire les données de la base de données sociales. Les modalités d'accès et de consultation doivent être préalablement déterminées par l'autorité compétente pour élaborer la base de données.

Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique (RSU) au CST, l'autorité compétente informe les membres de l'accessibilité de la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi.

Les membres du CST sont tenus à une **obligation de discrétion** à l'égard des données identifiées comme confidentielles par l'autorité compétente. Le caractère confidentiel des données est levé à l'expiration d'une durée déterminée par l'autorité compétente.

Entrée en vigueur de la base de données

La base de données sociales est mise en place au plus tard **le 31 décembre 2022**.

Une information préalable doit être transmise aux membres du comité concernant le calendrier et les conditions d'élaboration et les modalités d'accessibilité.

Elaboration du Rapport social unique

Le RSU est **établi annuellement**, au titre de l'année civile écoulée, à partir des données contenues dans la base de données.

Le rapport comporte des informations se rapportant au moins aux deux années précédentes, et lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

La périodicité annuelle retenue peut être différente de l'année civile en fonction de l'activité de la gestion des ressources humaines.

Pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents, le RSU **est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements**. Le Centre de Gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport.

Éléments constitutifs du RSU

Le RSU présente les éléments et données mentionnés dans la base de données et des analyses relatives notamment :

- aux caractéristiques des emplois et la situation des agents (relevant du CST ou non électeurs),
- à la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- à la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.



Procédure et présentation du RSU

Le RSU est transmis préalablement aux membres du CST avant sa présentation en instance et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis du CST est transmis à l'assemblée délibérante.

Les collectivités et établissements de 50 agents ou plus affiliés, obligatoirement ou volontairement, transmettent le rapport au Centre de Gestion.

Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du RSU au CST et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est **rendu public** par l'autorité compétente sur son site

internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Entrée en vigueur du RSU

Les dispositions relatives au RSU entrent en vigueur au **1er janvier 2021**.

Pour les années 2020, 2021 et 2022, le RSU est élaboré à partir des données disponibles, à savoir le bilan social.

Pour les années 2020 et 2021, le RSU est présenté aux membres **du comité technique**.

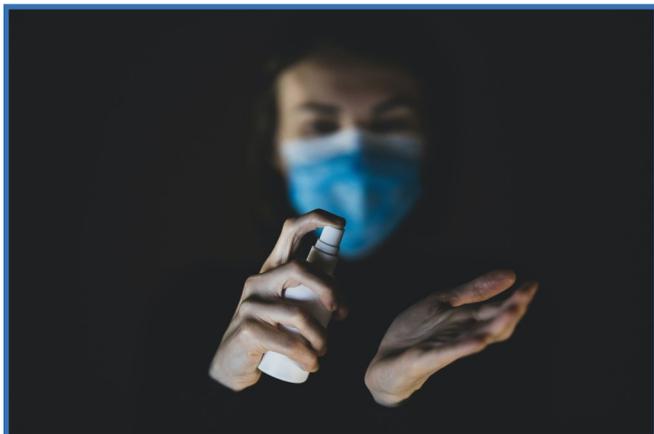




Suspension de la journée de carence

Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés



Conformément à l'article 217 de la loi de finances pour 2021, la journée de carence est suspendue **jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire**.

Cette dérogation ne peut être appliquée que pour les traitements afférents aux congés de maladie **directement en lien avec la covid-19**.

Publiée au Journal officiel du 9 janvier 2021, le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre de la suspension du jour de carence.

Sont concernés **les agents publics**, à savoir :

- Les fonctionnaires, affiliés à la CRNAFL ou à l'IRCANTEC,
- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les contractuels de droit public.

L'agent public qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale, est placé en congé de maladie **sans retenue de**

1/30ème au titre de la journée de carence sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie.

L'arrêt de travail dérogatoire est établi par **l'assurance maladie après déclaration par l'agent en ligne via le téléservice mis en place à cet effet** par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM).

La suspension du jour de carence est à ce jour en vigueur du **10 janvier 2021 au 31 mars 2021 inclus**. Le décret du 8 janvier 2021 ne prévoit pas d'effet rétroactif pour les congés de maladie ordinaire en lien avec la covid-19 octroyé avant la date d'entrée en vigueur dudit décret.

Une note de la DGCL du 12 janvier 2021 précise qu'en cas de symptômes de la Covid-19, l'agent public doit se rendre sur **la plateforme declare.ameli.fr** afin de remplir le formulaire mis en ligne par la CNAM. L'agent s'engage à effectuer un test de détection du SARS-CoV-2 dans un délai de deux jours et est placé **en autorisation spéciale d'absence (ASA)** dans l'attente des résultats. Cette ASA est requalifiée d'absence injustifiée si l'agent ne procède pas à un test après s'être déclaré symptomatique.

Dès le lendemain de la réception des résultats, l'agent enregistre la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme. En cas de résultat positif, un arrêt dérogatoire est transmis par la CNAM, permettant de placer l'agent en **congé de maladie ordinaire sans application du jour de carence**.



Aide financière pour l'apprentissage dans le secteur public

Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Le décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020, publié au Journal Officiel du 20 décembre 2020, institue une **aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et établissements publics en relevant**.

L'aide exceptionnelle forfaitaire est fixée à **3 000€**, versée en une seule fois, pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre **le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**.

La gestion administrative, technique et

financière de l'aide exceptionnelle est assurée par l'agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat.

Pour rappel, le CNFPT participe au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et établissements publics à hauteur de 50%.

Les 50% restants des frais de formation sont à la charge de la collectivité.

Indemnité compensatrice de la CSG : pérennisation du dispositif

Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Au 1er janvier 2021, **l'indemnité compensatrice de la CSG est pérennisée** et fera l'objet d'une réévaluation annuelle au 1er janvier de chaque année.

Si la rémunération de référence a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué **proportionnellement** à cette évolution.

Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé de maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.





Congé de proche aidant

Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Aux termes du 10°bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires et contractuels de droit public peuvent bénéficier d'un **congé de proche aidant** pour une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an, lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L.3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 précise les modalités de mise en œuvre et d'utilisation de ce congé.

Le fonctionnaire adresse une **demande écrite, un mois** au moins avant le début du congé, à l'autorité territoriale. En cas de renouvellement, cette demande est adressée au moins **quinze jours** avant le terme du congé.

La demande précise **les dates prévisionnelles du congé et les modalités de son utilisation** :

- Période continue,
- Une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée,
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

Les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation peuvent être modifiées en cours de congé sous réserve d'en informer l'autorité territoriale dans un délai de 48h.

Les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du Code du travail doivent être fournies par l'agent.

Les délais de demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant, ainsi que les modifications des dates et modalités d'utilisation ne s'appliquent

pas dans les cas suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,
- Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant,
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement.

Le certificat médical ou l'attestation sont fournis dans **un délai de 8 jours** à l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire peut mettre fin de façon anticipée à son congé dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée,
- Admission dans un établissement de la personne aidée,
- Diminution importante des ressources du fonctionnaire,
- Recours à un service d'aide à domicile,
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille,
- Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le justifie.

Le fonctionnaire en informe l'autorité territoriale au moins quinze jours avant la date de fin anticipée, ramené à 15 jours en cas de décès.

Concernant les stagiaires, la date de fin de la durée du stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de proche aidant utilisé.

Le congé de proche aidant est **pris en compte au moment de la titularisation pour le calcul des services.**



Congé de présence parentale et congé de solidarité familiale

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire sur sa demande **lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants**. La demande, présentée au moins **quinze jours** avant le début du congé, sauf situation de crise nécessitant la présence du parent ou la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant, indique les dates prévisionnelles du congé et est accompagnée d'un **certificat médical** précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Le nombre de jours de congés ne peut excéder **300 jours ouvrés sur une période de 36 mois** pour un enfant et une même pathologie. Au terme de la durée initiale accordée, le congé peut être prolongé ou réouvert pour une nouvelle durée, sur présentation d'un certificat médical.

Le fonctionnaire peut choisir d'utiliser ce congé selon les modalités suivantes, indiquées notamment dans sa demande:

- Période continue,
- Une ou plusieurs périodes fractionnées,
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

Lorsque la durée prévisible du traitement fait l'objet d'un nouvel examen, un certificat médical est transmis à l'autorité territoriale. Par ailleurs, le fonctionnaire peut modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités d'octroi sous réserve de respecter un délai de préavis de 48 heures.

À l'issue de la période de 36 mois, un

nouveau droit au congé peut être ouvert, dans les mêmes conditions, et dans les situations suivantes:

- Nouvelle pathologie affectant l'enfant,
- Rechute ou récurrence de la pathologie,
- Présence soutenue et soins contraignants toujours nécessaire pour la même pathologie.

Le congé de présence parentale est considéré comme **une période d'activité** pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation.

Ce **congé n'est pas rémunéré**.

Il est ouvert dans les mêmes conditions aux agents contractuels.

Les dispositions s'appliquent aux demandes de congé ou de prolongation présentées à compter du **3 décembre 2020**. Les agents bénéficiant d'un tel congé à la date d'entrée en vigueur peuvent opter pour l'application de ces dispositions.

Le décret du 30 novembre 2020 élargit par ailleurs le bénéfice du congé de solidarité familiale aux agents fonctionnaires stagiaires.

La date de fin de la durée du stage est **reportée** d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence induit du congé de solidarité familiale.

Cette période est cependant **prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services** retenus pour le classement et l'avancement.

Indemnité forfaitaire pour l'exercice des fonctions essentiellement itinérantes

Arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Conformément à l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics : *« les fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, au titre desquelles peut être allouée, une indemnité forfaitaire dont le montant maximum est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du budget sont déterminées par l'organe délibérant de la collectivité ou de*

l'établissement. ».

Un arrêté du 28 décembre 2020 fixe le montant maximum de l'indemnité forfaitaire à **615 €**.

Il revient à l'assemblée délibérante de la collectivité de déterminer **les fonctions essentiellement itinérantes**, à l'intérieur d'une commune, au titre desquelles peut être allouée cette indemnité, les montants attribués, sous réserve de ne pas excéder le montant fixé par arrêté, et les conditions d'attribution, après **avis du comité technique**.

L'attribution de cette indemnité n'est **pas une obligation**.





Restitution d'une compétence d'un EPCI aux communes membres et répartition des agents

Conseil d'État, 11 décembre 2020, n°444762

Conformément au IV bis de l'article L.5211-4-1 du Code général des collectivités territoriales, lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale **restitue une compétence aux communes membres**, la répartition des fonctionnaires et des agents contractuels transférés initialement par les communes ou recrutés par l'EPCI et qui sont **chargés de la mise en œuvre de la compétence restituée**, est décidée d'un commun accord par convention, soumis aux comités techniques (CST en 2022) placés auprès de l'EPCI et des communes.

A défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, **le préfet départemental fixe cette répartition** par arrêté.

Le Conseil d'Etat estime que cette faculté préfectorale ne porte pas atteinte au principe de **libre administration** des collectivités territoriales garanti par l'article 72 de la Constitution.

En effet, l'intervention du représentant de l'Etat vise à remédier, sous le contrôle du juge, aux difficultés résultant de l'absence de décision par les autorités territoriales compétentes en se substituant à ces dernières lorsque cette absence de décision risque de **compromettre le fonctionnement des services publics** et l'application des lois.

Interdiction provisoire d'exercer un emploi public et radiation

Conseil d'État, 10 décembre 2020, 437034

En l'espèce, le juge administratif rappelle que l'autorité administrative est tenue de **tirer les conséquences** que doit emporter la condamnation pénale exécutoire d'un agent à une **peine d'interdiction d'exercer un emploi public**, même limitée dans le temps.

Cela peut conduire à sa radiation définitive si la faute pénale est en lien direct avec les fonctions exercées, empêchant de fait l'administration de faire bénéficier d'un reclassement à l'agent sur un autre emploi au sein de la même structure, quand bien

même il aurait été suspendu en vue de l'exercice de poursuites disciplinaires.





Règlement d'assurance chômage de 2019: annulation des règles de calcul

Conseil d'Etat, 25 novembre 2020, n°434920

Le Conseil d'Etat a annulé les dispositions du régime d'assurance chômage de 2019, dans sa rédaction issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, relatives **au calcul du salaire journalier de référence (SJR) et la durée d'indemnisation**, considérés comme indissociables.

Le mode de calcul du SJR prévu aux articles 11 à 13 du règlement d'assurance chômage prévoyait notamment la prise en compte, dans les salaires de référence, **des jours non travaillés**.

Les règles retenues ont cependant abouties à une variation du montant du salaire journalier de référence, « du simple au quadruple », en fonction de la répartition des périodes d'emploi au cours de la période de référence d'affiliation de 24 mois.

Le juge administratif considère à ce titre que, malgré des durées d'indemnisation plus longues, un tel dispositif entraînait « **une différence de traitement disproportionnée** au regard du motif d'intérêt général poursuivi », et portait atteinte au principe d'égalité.

Accident de service : prescription de l'indemnisation

Conseil d'Etat, 20 novembre 2020, n°43018

En cas d'accident reconnu imputable au service, le fonctionnaire est en droit de demander à être indemnisé des **préjudices physiques et psychologiques** causés par l'accident.



Conformément à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1968, « *Sont prescrites, au profit de l'Etat, des départements et des communes (...) toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de la* **quelle les droits ont été acquis** ».

Le Conseil d'Etat estime que s'agissant d'une créance indemnitaire détenue sur une collectivité publique au titre d'un dommage corporel engageant sa responsabilité, le point

de départ du délai de prescription est le premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les infirmités liées à ce dommage ont été consolidées.

La prescription ne court donc pas à compter de la date de la survenance de l'accident.

Il en est ainsi de tous les postes de préjudice, aussi bien temporaires que permanents, qu'ils soient demeurés à la charge de la victime ou aient été réparés par un tiers qui se trouve subrogé dans les droits de la victime.

Par conséquent, **la consolidation de l'état de santé** de la victime d'un dommage corporel fait courir le délai de prescription pour l'ensemble des préjudices directement liés au fait générateur.



Statut d'un agent de droit privé mis à disposition d'une collectivité

CAA de Lyon, 17 novembre 2020, n°18LY03493



Aux termes des articles 61-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 11 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux, les collectivités territoriales et établissements publics peuvent bénéficier de la mise à disposition de **personnels de droit privé**.

La mise à disposition est subordonnée à la signature d'une **convention** de mise à disposition entre l'administration d'accueil et l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci.

Le juge administratif rappelle que les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi.

Le salarié mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public est par voie de conséquence **soumis au régime de droit public**. Les dispositions du Code du travail ne peuvent légitimement être invoquées dans le cadre d'un contentieux entre l'administration et le salarié mis à disposition, qui relèvera de la compétence du juge administratif.

Changement de résidence administrative

CAA de Lyon, 12 novembre 2020, 18LY03765 ; CAA de Nancy, 20 octobre 2020, n°18NC03062

Suite à la fusion de deux établissements publics, une nouvelle affectation d'un fonctionnaire ne peut s'apparenter à une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours si cette affectation **porte atteinte aux droits et prérogatives que l'agent tient de son statut**.

Une nouvelle affectation impliquant un **changement de résidence administrative** s'apparente à une mutation, ce qui implique de la faire regarder comme une décision susceptible de faire l'objet d'un recours.

En vertu de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, un agent public faisant l'objet d'une

mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même de **solliciter la communication de son dossier** s'il a été préalablement informé de l'intention de l'autorité administrative.

Pour rappel, la commission administrative paritaire (CAP) n'est plus saisie des **questions relevant de la mobilité interne ou externe** depuis le 1er janvier 2020.



Cotisations sociales et indemnités de licenciement d'un agent contractuel

QE n° 13174, JO Sénat, 31 décembre 2020

Sauf au titre d'une sanction disciplinaire, le licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale lui ouvre droit à une **indemnité de licenciement** en vertu des dispositions de l'article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Les dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale prévoient que ne sont pas assujetties aux cotisations sociales les indemnités de rupture du contrat de travail qui sont exonérées d'impôts sur le revenu en vertu des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts.

La Cour de Cassation, dans une décision du 25 janvier 2018 (n°17-11442), retient une **interprétation restrictive** de l'article 80 duodecies du code général des impôts.

L'indemnité de licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique **n'étant pas exonérée d'impôts sur le revenu** en vertu de cet article, elle est par voie de conséquence **assujettie aux cotisations sociales**.

Accident survenu lors d'une fête du personnel

QE n° 18015, JO Sénat, 10 décembre 2020

Conformément à l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service* ».



Il n'existe pas de présomption d'imputabilité au service des accidents survenus **en dehors du temps et du lieu de travail**.

Dans ce cas d'espèce, il revient à l'agent d'établir que l'accident est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion d'une activité qui apparaît **comme le prolongement normal du service**.

S'agissant d'un accident survenu lors d'une fête du personnel, la reconnaissance de l'imputabilité au service dépendra des circonstances de l'espèce telles que le **caractère facultatif** ou non de la participation de l'agent ou **le rôle joué par l'intéressé** dans l'organisation de cette fête ou lors de cette fête.



Rupture conventionnelle et contrôle de légalité

QE n° 17167, JO Sénat, 10 décembre 2020

La convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L.2131-2 du Code général des collectivités territoriales relatifs à **leur transmission par l'autorité territoriale** aux représentants de l'Etat au titre du contrôle de légalité.

Les accords de rupture conventionnelle ne doivent par ailleurs pas être transmis à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Révocation disciplinaire et congés de maladie

QE n° 13119, JO Sénat, 10 décembre 2020

En vertu de la jurisprudence constante du juge administratif, la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, de sorte que la « *circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation* » (Conseil d'Etat, n°392728, 6 juillet 2016).

L'autorité territoriale peut prononcer la sanction de révocation, après saisine du Conseil de discipline et respect de la procédure du contradictoire, d'un **agent placé en congé pour maladie**, ou choisir de reporter l'entrée en vigueur de la sanction à l'expiration du congé maladie.

À l'entrée en vigueur de la sanction, le fonctionnaire révoqué **ne peut se prévaloir de ses droits statutaires à maintien de traitement**.

Cependant, ce dernier peut continuer à bénéficier du **versement d'indemnités journalières de maladie**, sur le fondement des articles L.161-8 et R.161-3 du Code de la

sécurité sociale qui prévoient un dispositif de maintien des droits aux prestations en espèce du régime auquel ils étaient rattachés antérieurement en faveur des assurés qui cessent de relever du régime qui leur était applicable **pendant une période de douze mois** décomptée à partir de la date à laquelle ils ne remplissent les conditions pour relever de leur régime de sécurité sociale.

Dans ce cas d'espèce, il incombe à la CPAM de vérifier si l'agent révoqué peut bénéficier du versement d'indemnités journalières et de notifier à la précédente collectivité employeur sa décision afin que cette dernière puisse, le cas échéant, **en assurer le paiement**.



Prime « Grand Âge »

QE n° 15158, JO Sénat, 10 décembre 2020

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital, le décret n°2020-66 du 30 janvier 2020 a institué une prime « grand âge » au profit des **personnels aides-soignants** relevant de la fonction publique hospitalière exerçant dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Ce dispositif a été étendu aux agents de **la fonction publique territoriale** par le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020, qui permet aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales ou aux établissements publics d'instituer cette prime, d'un montant brut mensuel de **118 euros**.

Cette prime peut être instituée au profit des agents titulaires et stagiaires relevant du **cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux**

exerçant des fonctions **d'aide-soignant** ou **d'aide médico-psychologique**, ainsi que les agents contractuels exerçant des fonctions similaires au sein d'un EHPAD ou de tout autre service et structure spécialisé dans la prise en charge des personnes âgées.

Cette prime, qui peut être versée au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis **le 1er mai 2020**, n'engendre pas de charges supplémentaires pour les collectivités territoriales, dans la mesure où son versement est intégralement compensé par l'assurance maladie.



L'Actus RH n°69 (novembre 2020) analyse les dispositions du décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 instituant la prime « Grand Âge » dans la fonction publique territoriale.



« Un agent en disponibilité d'office pour raisons de santé peut-il bénéficier d'un congé de maternité ? »

L'agent placé en disponibilité n'est pas en position d'activité, et cesse à ce titre de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite et n'a donc plus la qualité d'assuré social du régime spécial de sécurité sociale (article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) . De fait, l'intéressée ne peut prétendre à aucun congé statutaire rémunéré, tel que le congé de maternité.

Il convient lorsqu'intervient une grossesse, de distinguer si l'agent est placé en disponibilité **depuis plus ou moins de 12 mois** :

- Pendant les 12 mois suivants le placement en disponibilité, l'agent qui déclare sa grossesse conserve en application de l'article L.161-8 du code de la sécurité sociale, **leurs droits aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès dans une période de douze mois suivant la date de début de disponibilité**. Ces prestations sont donc versées par l'employeur qui devra en toute cohérence recevoir les éléments d'informations et les justificatifs relatifs à la grossesse de l'agent,
- Lorsque l'intéressée déclare sa grossesse, alors qu'elle est placée en disponibilité depuis plus de 12 mois, le versement des indemnités journalières relèvera **du régime général de sécurité sociale** (décret n°60-58 du 11 janvier 1960).

« Un agent public peut-il détenir des parts sociales dans une entreprise ? »

Aux termes d'une circulaire du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités et portant application de la loi modifiée n°83-634 du 13 juillet 1983, « la libre détention de parts sociales, et la libre gestion du patrimoine personnel et familial » sont des exceptions au principe de non cumul consacré à l'article 25 septies de la loi susvisée.

Cette liberté ayant pour limite l'acquisition de la qualité de dirigeant, de gérant ou de commerçant : un agent **public peut détenir des parts sociales d'une entreprise et percevoir les bénéfices qui s'y attachent à condition de n'être qu'actionnaire de l'entreprise** et de ne pas assurer de rôle dirigeant ; il peut également faire **fructifier son patrimoine personnel**, par exemple en louant un bien qu'il possède, sans que cette activité puisse le conduire à faire commerce de son bien dans un cadre professionnel.

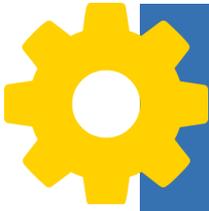
Bien que cette circulaire soit antérieure à la loi du 20 avril 2016, faute d'avoir été remplacée, ou infirmée par les textes et la jurisprudence, les principes qu'elle énonce **semblent conserver leur intérêt** et peuvent être retenues.

Par conséquent, un agent peut librement détenir des parts sociales dans une entreprise. Cette libre détention ne fait pas l'objet d'une autorisation accordée par l'autorité territoriale, n'étant pas une activité accessoire au sens du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

« Un agent public peut-il poser ses congés annuels après un congé de maternité ? »

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent, à l'issue d'un congé de quelque nature que ce soit, de reprendre le service avant de pouvoir bénéficier d'un congé annuel.

Dès lors que la demande émane de l'agent et est acceptée par l'autorité territoriale, et que l'absence résultant des congés annuels **n'excèdent pas 31 jours consécutifs**, un congé annuel peut en tout état de cause suivre un congé, pour inaptitude physique ou autres.



Fiche pratique

Aménagement des CAP et conseils de discipline

Les décrets n°2019-1265 du 29 novembre 2019 et n°2020-1533 du 8 décembre 2020 déterminent la constitution, le fonctionnement et les compétences des commissions administratives paritaires (CAP).



Constitution des CAP

Au prochain renouvellement des instances, en décembre 2022, le **nombre de représentants titulaires du personnel sera fixé en fonction de l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP** dans les conditions suivantes :

- 3 représentants lorsque l'effectif est inférieur à 40,
- 4 représentants lorsque l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 250,
- 5 représentants lorsque l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500,
- 6 représentants lorsque l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750,
- 7 représentants lorsque l'effectif est au moins égal à 750 et inférieur à 1000,
- 8 représentants lorsque l'effectif est au moins

égal à 1000.

Aussi, une commission unique pourra être créée pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à quarante. Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette CAP sera alors de trois.

L'organe délibérant décide de la création d'une **CAP unique** au moins 6 mois avant la date du scrutin après consultation des organisations syndicales représentées au comité social territorial (CST) ou à défaut des syndicats ou sections syndicales qui ont informés l'autorité territoriale de leur création.

En outre, les références aux groupes hiérarchiques, ainsi qu'aux formations plénières et restreintes, seront supprimées.



Dispositions électorales

Un électeur peut présenter à l'autorité territoriale une **demande d'inscription**, ou une **réclamation contre les inscriptions ou les omissions de la liste électorale**, du jour de l'affichage de la liste au cinquantième jour précédant la date du scrutin.

Au-delà de ce délai, aucune modification n'est admise sauf si un événement postérieur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur. Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à

l'initiative de l'autorité territoriale, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance des personnels par voie d'affichage.

L'inéligibilité liée à une incapacité électorale ne vise désormais plus que les **majeurs sous tutelle**.

Concernant le choix des sièges, le décret prévoit seulement que les titulaires sont désignés dans l'ordre de présentation de la liste.



Organisation de la CAP

Il est précisé que lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est **remplacé temporairement par le premier candidat non élu** restant sur la même liste.

Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner **délégation** à un autre membre de la commission pour voter en son nom. Un membre ne peut recevoir qu'une seule délégation de vote.

Le président peut convoquer la CAP au moins 8 jours à l'avance par voie électronique.

En cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières, et dans ce dernier cas sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, la réunion peut être organisée, sur décision du Président de l'instance, **par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique**. Le président veille à ce titre, pour toute la durée de la séance :

- À ce que seules les personnes habilitées à siéger soient présentes,
- Au respect de la confidentialité des échanges,
- De la possibilité d'une participation effective

aux débats de chaque membre siégeant avec voix délibérative,

- De garantir par tout moyen le caractère secret du vote lorsque le vote a lieu à bulletin secret.

Lorsque la tenue de ces réunions n'est pas possible par conférence audiovisuelle ou téléphonique, le président peut décider qu'une réunion s'organise par **tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique**. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

Les modalités de réunions, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont fixées par le règlement intérieur, ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.



Conseils de discipline

Concernant les conseils de discipline, les représentants du personnel devront seulement **appartenir à la même catégorie hiérarchique**.

La suppression des conseils de discipline de recours a pour conséquence de rendre **exécutoire la sanction dès l'avis rendu** par le conseil de discipline et la prise de décision de l'autorité territoriale. La sanction peut cependant faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif dans

un délai de deux mois à compter de la notification.

L'agent peut obtenir **communication de son dossier géré sur support électronique** par transmission à son adresse électronique professionnelle nominative, remise d'un support numérique ou d'une copie sur support papier conforme à l'original.

CAP : compétences au 1er janvier 2021

Compétences des CAP

Compétences	Référence juridique	Observations
Stagiaires		
Licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage	Article 46 de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-I du décret du 17 avril 1989	Le renouvellement de la période de stage n'est plus soumis à approbation de la CAP.
Refus de titularisation à l'issue du stage	Article 37-1-I du décret du 17 avril 1989	
Travailleur handicapé recruté sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984		
Renouvellement du contrat	Article 38 de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-4° du décret du 17 avril 1989	Saisine motivée par l'autorité territoriale
Refus de titularisation		
Entretien professionnel		
Révision du compte-rendu de l'entretien professionnel	Article 7 du décret du 16 décembre 2014 Article 37-1-III.4° du décret du 17 avril 1989	Saisine par l'agent de la CAP, après refus de l'autorité territoriale de sa demande initiale de révision du compte-rendu
Mobilité		
Refus de mise en disponibilité ou litige relatif à cette position statutaire		Saisine à la demande de l'agent
Les décisions relatives aux mises en disponibilité, de détachement, d'intégration suite à détachement, d'intégration directe, de mutation ou de mise à disposition ne relèvent plus de la compétence de la CAP		
Temps de travail		
Litiges relatives au temps partiel (modalités d'exercice ou refus)	Article 60 de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-III.2° du décret du 17 avril 1989	Saisine à la demande de l'agent
Refus d'octroi d'un congé au titre du CET	Article 10 du décret du 26 août 2004 Article 37-1-III.7° du décret du 17 avril 1989	
Refus opposé à une demande de télétravail	Article 37-1-III.6° du décret du 17 avril 1989	

Compétences	Référence juridique	Observations
Droits à la formation		
Refus d'un congé de formation syndicale ou d'un congé avec traitement pour formation des membres CHSCT	Article 57.7° de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-I.3° du décret du 17 avril 1989	Saisine par l'agent
Double refus successif d'une formation	loi du 12 juillet 1984 Article 37-1-I.3° du décret du 17 avril 1989	Concerne les formations de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, personnelle suivie à l'initiative de l'agent ou de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
Refus d'une mobilisation de CPF (3 fois consécutivement)	Article 22 quater II de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-III.5° du décret du 17 avril 1989	Saisine par l'agent
Discipline		
Sanctions du 2ème au 4ème groupe	Article 89 de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-II du décret du 17 avril 1989 Article 6 du décret du 4 novembre 1992	Formation disciplinaire de la CAP présidée par un magistrat/ Suppression des conseils de discipline de recours
Fin de fonctions		
Licenciement d'un fonctionnaire à l'expiration d'un congé de maladie lorsque celui-ci refuse un emploi sans motif valable lié à son état de	Articles 17 et 35 du décret du 30 juillet 1987 Article 37-1-1°.c) du décret du 17 avril 1989	Saisine par l'agent de la CAP, après refus de l'autorité territoriale de sa demande initiale de révision du compte-rendu
Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration	Article 37-1-I.2°.a) du décret du 17 avril 1989	Saisine par l'autorité territoriale
Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire	Articles 43 et 93 de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-I du décret du 17 avril 1989	Saisine par l'autorité territoriale
Mention incompatible portée au bulletin n°2 du fonctionnaire	Article 5 de la loi du 13 juillet 1983	Formation disciplinaire
Refus d'une démission	Article 96 de la loi du 26 janvier 1984 Article 37-1-III.3° du décret du 17 avril 1989	Saisine à la demande de l'agent
Réintégration		
Réintégration à l'issue d'une période de privation des droits civiques, d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou de réintégration dans la nationalité française	Article 24 de la loi du 13 juillet 1983 Article 37-1-IV du décret du 17 avril 1989	Saisine à la demande de l'agent