



Actus RH 51

L'actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne

La veille juridique

PROCHAINES ECHEANCES :

CT :
08/12/2017

CAP :
11/12/2017

Comité médical :
07/12/2017

Commission de
réforme :
21/12/2017

Les calendriers prévisionnels des instances, au titre de l'année 2018, seront prochainement communiqués par circulaire.

LES TEXTES OFFICIELS 2

Confiance dans la vie politique
Prélèvement à la source
Elections professionnelles
Compte personnel de formation
RIFSEEP
Bilans sociaux

LA JURISPRUDENCE 5

Radiation des cadres
Contrat de travail
Indemnisation des congés annuels
Sanction disciplinaire

LES REPONSES MINISTERIELLES 7

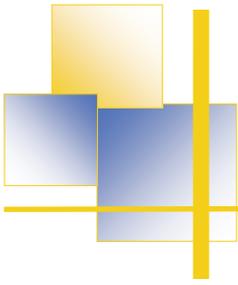
Police municipale
Astreintes
Compétence juridictionnelle

Vos questions, Nos réponses

La fiche pratique du mois

Le RIFSEEP

Votre contact au CDG 51 :
Margaux AUGER
statut-documentation@cdg51.fr
Tel. 03.26.69.44.02



La veille juridique - Les textes officiels

Confiance dans la vie politique

Loi organique n°2017-1338 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

Loi ordinaire n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

L'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifiée afin d'introduire les dispositions prévues par les lois visant au renforcement de la confiance dans la vie politique.

Au même titre que les membres du Gouvernement, les députés et sénateurs, les exécutifs locaux forment leur cabinet librement avec un ou plusieurs collaborateurs.

Selon le cercle familial concerné, la loi introduit, pour les emplois de collaborateurs de cabinet, soit une interdiction de recrutement, soit une obligation d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATPV).

L'autorité territoriale a l'interdiction de recruter en qualité de collaborateur de cabinet :

- **son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin,**
- **ses parents ou parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin,**
- **ses enfants ou enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.**

En cas de violation de cette interdiction, le contrat conclu avec la personne de la famille proche sera rompu de plein droit, l'autorité territoriale sera tenue de rembourser les sommes versées au collaborateur selon des modalités devant être définies par un décret d'application, et s'expose à une peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

En outre, la HATPV devra être informée en cas de recrutement, parmi les membres du cabinet, d'un membre relevant du cercle familial secondaire, autre que ceux susvisés. Cette obligation incombe aux autorités territoriales assujetties aux obligations déclaratives de déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale.

Prélèvement à la source

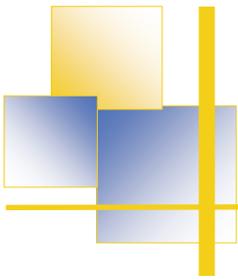
Ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017

Conformément à la loi d'habilitation, **l'ordonnance du 22 septembre 2017 décale d'un an, soit au 1er janvier 2019, l'entrée en vigueur du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu** et celle des mesures relatives à l'année de transition.

En 2018, les employeurs publics ne seront finalement pas sollicités en tant que collecteur d'impôt compte tenu du report du PAS de l'impôt sur le revenu.

L'instauration est désormais prévue au 1er janvier 2019 sur les revenus perçus ou réalisés à compter de la même échéance et non ceux perçus ou réalisés à compter du 1er janvier 2018.



La veille juridique - Les textes officiels

Elections professionnelles

Décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

L'article 9 bis II de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi de déontologie du 20 avril 2016, dispose que « *pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée* ».

Le décret du 27 juillet 2017 impose aux organisations syndicales de présenter des listes de candidats comprenant un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires.

Les listes déposées devront en conséquences mentionner les noms, prénoms et sexe de chaque candidat et indiquer le nombre de femmes et d'hommes.

Les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées au regard de la détermination des effectifs arrêtés au 1er janvier de l'année des élections professionnelles.



Compte personnel de formation

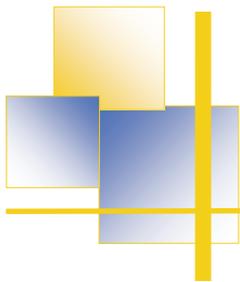
Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

La mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique en lieu et place du droit à individuel à la formation (DIF) implique le recensement des heures acquises en date du 31 décembre 2016. L'intégralité des droits acquis auprès de tout employeur public sont transférés sur le CPF et leur mobilisation s'effectue selon les conditions prévues par le décret du 6 mai 2017.

Chaque agent est tenu informé avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites sur son CPF.

Pour plus de précisions, une circulaire n°[2017-24](#) est disponible sur notre site internet, rubrique fonds documentaires/circulaires/2017/2017-24 : Le compte personnel d'activité.





La veille juridique - Les textes officiels

RIFSEEP

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Le doute concernant l'attribution du RIFSEEP aux agents relevant des cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise a été levé avec la parution de cet arrêté permettant le versement en toute légalité de la prime aux agents territoriaux concernés.

Remarque : le calendrier d'éligibilité au RIFSEEP par filière et cadres d'emplois est toujours disponible sur notre site internet dans la circulaire n°2017-01

Bilans sociaux

Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité

Le texte fixe la liste actualisée des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, dit bilan social. Les principales modifications sont les suivantes :

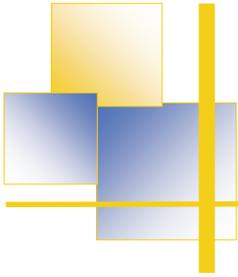
- introduction de la notion de nombre d'agents « en équivalent temps plein rémunéré » à propos des effectifs,
- mention du compte personnel de formation (CPF) en lieu et place du droit individuel à la formation (DIF),
- indication du nombre d'agents indemnisés au titre du chômage par leur ancien employeur territorial (régime d'auto-assurance), en distinguant les agents titulaires, stagiaires et contractuels notamment,
- intégration d'informations relatives aux sanctions disciplinaires : nombre, type et motifs.

Pour rappel, chaque collectivité doit présenter auprès du Comité technique compétent un rapport sur l'état de sa structure. Ce bilan social synthétise les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité, son organisation et ses pratiques. Pour les collectivités de moins de 50 agents, ces éléments sont fournis au Centre de Gestion qui établit un rapport d'ensemble présenté au Comité technique.

La liste des indicateurs figure en annexe de l'arrêté du 28 août 2017 qui abroge celui du 28 septembre 2015.

La prochaine campagne de collecte est prévue en 2018.





La veille juridique - La jurisprudence

Radiation des cadres

CE n°375736 du 11 décembre 2015

En l'espèce, un agent en congé de maladie s'est soustrait à deux reprises aux visites médicales de contrôle organisées par son autorité territoriale. « *En raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il a été convoqué, (...) alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie* », l'autorité territoriale a pris la décision de procéder à la radiation des cadres de l'agent pour abandon de poste.

Le juge a validé cette décision. Toutefois, le Conseil d'Etat fixe les limites de la procédure. Des éléments cumulatifs doivent permettre à l'autorité territoriale de procéder à la radiation, à savoir :

- respecter la procédure relative à la mise en demeure de reprise du service, formulée sous forme écrite et notifiée, dans un délai raisonnable, sous peine pour l'intéressé d'encourir une radiation des cadres sans procédure disciplinaire,
- vérifier que l'agent n'est pas en mesure de justifier son absence par des raisons d'ordre médical ou matériel et que « *par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention* »,
- constater que l'agent n'a pas informé l'administration d'aucune intention, ni de reprise, ni de prolongation de l'arrêt maladie.

La réunion de ces éléments permet ainsi à l'autorité territoriale d'estimer que le lien avec le service a été rompu par l'agent.

La décision rendue par le Conseil d'Etat s'appuie notamment sur le caractère répétitif des absences injustifiées de l'agent aux contre-visites.

Contrat de travail

CE n°401364 du 22 septembre 2017

La régularisation d'un contrat de recrutement entaché d'une irrégularité n'impliquant la modification d'aucun élément substantiel du contrat, n'impose pas à l'administration d'obtenir au préalable le consentement de l'agent.

En l'espèce, l'agent a refusé de signer le nouveau contrat proposé par son employeur et a demandé par courrier son licenciement. La régularisation du contrat litigieux visant à substituer une disposition législative ou réglementaire permettait à l'administration de procéder unilatéralement à la modification. Le refus opposé par l'agent à une telle modification est injustifié, l'administration n'est donc pas tenue de licencier comme le confirme le Conseil d'Etat dans cette décision.

Indemnisation des congés annuels

CAA Marseille n°15MA02573 du 6 juin 2017

L'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 dispose que « *le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice* ».

Cette disposition, incompatible avec le droit européen, est illégale dans la mesure où elle ne prévoit pas les cas d'indemnisation des congés annuels non pris par un agent notamment en raison de congés de maladie en fin de relation de travail.

Dans le cas d'espèce, un agent est admis à la retraite le 1er février 2013 par arrêté notifié le 28 novembre 2012. L'intéressé a présenté une demande de congés de 29 jours, le 2 janvier 2013.

Le juge administratif admet le versement d'une indemnité compensatrice au fonctionnaire dont la demande de congés annuels n'a pu être satisfaite pour des raisons motivées par l'intérêt du service avant son admission à la retraite. Dans la mesure où entre le 2 et 31 janvier 2013, l'agent ne pouvait bénéficier que de 21 jours de congés annuels, l'indemnisation était partielle.

Ce nouveau cas d'indemnisation des congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail pour des motifs tirés de l'intérêt du service vient s'ajouter à celui où l'agent, qui pour cause de maladie, n'a pu utiliser ses droits à congés annuels avant son départ en retraite.

Sanction disciplinaire

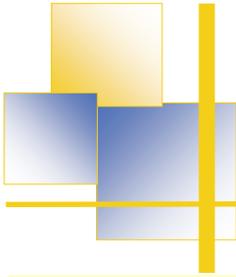
CAA Marseille n°17MA00183 du 13 juillet 2017

En cas de faute professionnelle, la nature et la gravité des faits constituent des critères prépondérants pour déterminer la nature de la sanction retenue par l'autorité disciplinaire. Toutefois, des facteurs secondaires atténuants ou aggravants pourront influencer le choix de la sanction.

En l'espèce, une attachée territoriale, directrice d'une structure intercommunale a apposé le sceau de son autorité d'emploi sur un certificat administratif, ainsi que la signature du président de son établissement, lui permettant d'assurer des enseignements auprès du centre national de la fonction publique territoriale durant une période où elle se trouvait en congé pour accident de service. L'autorité territoriale a alors engagé une procédure disciplinaire pour usage de faux, prononçant à ce titre la révocation de l'intéressée.

Le juge, pour déterminer le choix de la sanction, a relevé que les éléments contextuels devaient être pris en considération. L'autorité était tenue d'apprécier les éléments et circonstances de l'époque à laquelle les faits ont eu lieu : le sentiment d'abandon éprouvé par l'agent à la suite d'une agression dont elle a été victime pendant son service qui a provoqué une grande fragilité psychologique et un besoin d'exister professionnellement.

Il ressort des pièces du dossier que la révocation est disproportionnée en dépit de la gravité des faits reprochés et des fonctions exercées par l'agent.



La veille juridique - Les réponses ministérielles

Police municipale

QE Sénat n°23474 du 10 octobre 2016

Les fonctions d'agent de police municipale sont assurées par des fonctionnaires territoriaux agréés par le préfet et le procureur de la République, puis assermentés par le juge (article L.511-2 du code de la sécurité intérieure).

Le Ministre de l'Intérieur rappelle que pour obtenir l'agrément, il convient de vérifier que l'agent réunit les conditions de moralité professionnelle au regard des obligations du code de déontologie de la police municipale et suppose une enquête administrative dont le code ne définit pas la durée.

Dès lors, malgré les délais et les nécessités de service, les autorités territoriales ne peuvent légalement autoriser les agents de police municipale non agréés à porter l'uniforme sur la voie publique et à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois.

Astreintes

QE Sénat n°24798 du 26 janvier 2017

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation, l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale peut définir, en fonction des nécessités de service, et, après avis du Comité technique, les modalités de mise en œuvre des astreintes (article 12 du décret °2001-623 du 12 juillet 2001).

La réponse ministérielle rappelle que les articles du code du travail ne s'appliquent pas aux astreintes de la fonction publique, celle-ci étant régie par des dispositions qui lui sont propres prévues notamment par le décret n°2015-415 et l'arrêté du 14 avril 2015.

Pour rappel, l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation soit de demeurer à son domicile ou à proximité, soit afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

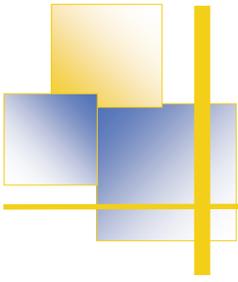
Compétence juridictionnelle

QE Sénat n°01163 du 7 septembre 2017

Les agents contractuels de droit public recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont régis par les dispositions statutaires des lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dès lors, le juge administratif est compétent pour connaître les contentieux qui les opposent à leur employeur.

Il convient de distinguer les agents contractuels de droit public des agents contractuels de droit privé (emplois d'avenir, CUI-CAE) ou du personnel de droit privé mis à disposition auprès d'une entité publique, soumis aux dispositions du code du travail. Leur contentieux appartient en effet au juge judiciaire.



Vos questions, nos réponses

Quand doit-on déclarer un poste vacant ?

Aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence de vacance d'emploi (article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée) sous peine d'une nomination illégale. Ce principe vaut dans **tous les cas de nomination d'un fonctionnaire et de recrutement d'un agent contractuel dans un emploi permanent, à l'exception du recrutement pour remplacement d'un agent indisponible.**

Ainsi, tout emploi est réputé vacant et doit faire l'objet d'une déclaration en cas de création, de mutation, de radiation des cadres (retraite, démission, licenciement, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, décès, abandon de poste) de détachement de longue durée, d'une mise en disponibilité de droit de plus de 6 mois, d'une mise en disponibilité sur autorisation, de l'arrivée au terme de l'engagement d'un contrat sur emploi permanent.

Quand peut-on avoir recours au contrat prévu par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 ?

Conformément aux dispositions de la loi, la conclusion de ce contrat permet d'« **assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale (...)** ». Le contrat est conclu pour la durée de l'indisponibilité de l'agent et peut prendre effet avant le départ de cet agent.

Les dates de congés annuels peuvent-elle être imposées par l'autorité territoriale?

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents (article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985). Une note de service invitant les agents à communiquer les dates de congés prévisionnels selon une fréquence annuelle, trimestrielle, mensuelle ou autre peut être prévue.

Si l'autorité territoriale doit accorder une priorité aux agents chargés de famille, ou fonder son refus sur l'intérêt du service, le choix des dates relève de l'intéressé. Pour autant, l'acceptation du calendrier prévisionnel ne vaut pas autorisation de départ, **chaque agent devant recueillir l'acceptation de son supérieur après formulation d'une demande.**

A l'exception des agents dont le temps de travail est annualisé selon le rythme scolaire qui sont donc placés en congés annuels obligatoirement sur les périodes de vacances scolaires, ni la durée ni la période ne peuvent être imputées d'office.

Comment rémunérer un agent travaillant exceptionnellement un dimanche ?

Il convient de distinguer les **agents exerçant à temps complet** qui effectuent des heures supplémentaires dont le **taux horaire de base est majoré des 2/3 (sous réserve de la prise d'une délibération)**, des **agents à temps non complet** qui exercent des heures complémentaires et bénéficient, si une délibération le prévoit, d'une **majoration de 0,74€ par heure effective de travail**. L'autorité territoriale peut également prévoir une compensation en temps en octroyant un repos compensateur majoré pour dimanche dans les mêmes proportions que celles prévues en cas d'indemnisation.

La fiche pratique :

Le RIFSEEP

Pour rappel, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Le texte prévoit à ce titre la possibilité de bénéficier de deux parts :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée majoritairement à la nature du poste et à l'expérience professionnelle, déconnectée de l'agent et de son grade,
- un complément indemnitaire annuel (CIA) apprécié au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

La circulaire du 5 décembre 2014 rappelle que le versement du complémentaire indemnitaire est facultatif, tout comme le prévoit l'article 4 du décret susvisé.

En cas de mise en place du RIFSEEP, le principe de libre administration des collectivités territoriales, prévu à l'article 72 de la Constitution, permet à chaque organe délibérant de déterminer librement son système indemnitaire, dans les limites fixées par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Toutefois, il semblerait, à la lecture de la circulaire conjointe de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) en date du 3 avril 2017, que le contenu de la délibération nécessite de mentionner « *les conditions d'attribution du RIFSEEP qui se compose d'une part, d'une IFSE et d'autre part d'un CIA* ».

Sous réserve de l'interprétation du juge administratif, cette référence aux conditions d'attribution du RIFSEEP suggérerait que les collectivités territoriales et établissements publics soient dans l'obligation de mettre en place les deux parts, alors même que le CIA peut ne pas être versé à tous les agents.

Ainsi, le caractère facultatif du CIA trouverait son fondement dans la décision de certaines autorités territoriales ne pas mettre en œuvre cette part pour une catégorie d'agents, en excluant certains cadres d'emplois par exemple, ou dans l'appréciation propre de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent qui lorsqu'ils sont insuffisants n'aboutissent pas au versement de la part CIA.



Rappel : Les cadres d'emplois suivants sont immédiatement concernés par le RIFSEEP :

- filière administrative : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs et adjoints administratifs,
- filière technique : adjoints techniques, agents de maîtrise,
- filière médico-sociale : conseillers et assistants socio-éducatifs, ATSEM, agents sociaux,
- filière sportive : éducateurs et opérateurs des APS,
- filière animation : animateurs et adjoints d'animation.