

iaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Les avantages en nature : régime social et fiscal

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Protection fonctionnelle et faute personnelle

Conformité au droit européen des avantages de pension liés aux enfants

● n° 5 - mai 2015





**Centre interdépartemental de gestion
de la petite couronne de la région Ile-de-France**

157, avenue Jean Lolive 93698 Pantin CEDEX
tél : 01 56 96 80 80
info@cig929394.fr
www.cig929394.fr

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

**Conception, rédaction, documentation
et mise en pages**

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques

Statut commenté : Benoit Larivière, Frédéric Espinasse
Suzanne Marques, Philippe David

Actualité documentaire : Fabienne Caurant,
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA
Paris, 2015

ISSN 1152-5908
CPPAP 1115 B 07382
Commission paritaire n° 2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 Les avantages en nature :
régime social et fiscal

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 12 Protection fonctionnelle et faute personnelle
- 16 Conformité au droit européen des avantages
de pension liés aux enfants

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 29 Textes
- 35 Documents parlementaires
- 37 Jurisprudence
- 39 Chronique de jurisprudence
- 42 Presse et livres

Les avantages en nature : régime social et fiscal

Bien qu'ils ne correspondent pas au paiement d'une somme d'argent, les avantages en nature concédés aux agents sont néanmoins assimilés, en matière sociale et fiscale, à une rémunération. Ils sont à ce titre intégrés dans l'assiette des cotisations et contributions et de l'impôt sur le revenu ; leur valeur représentative doit en conséquence être établie.

L'avantage en nature est constitué lorsque l'employeur fournit ou met à la disposition d'un agent un bien ou service pour un usage non exclusivement professionnel, ce qui permet au bénéficiaire de faire l'économie de frais qu'il aurait normalement dû supporter.

S'il n'en existe pas de liste exhaustive, quatre principaux avantages peuvent être identifiés :

- l'attribution d'un logement ;
- la mise à disposition permanente d'un véhicule ;
- la fourniture des repas ;
- la mise à disposition permanente d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ces avantages existent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, même s'ils ne font parfois, dans la fonction publique, l'objet d'aucune disposition statutaire.

Ils peuvent être accordés aux fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, comme aux agents non titulaires, faute de disposition contraire.

Le juge administratif a considéré que l'octroi des avantages en nature était soumis, pour la FPT, au respect du « principe de parité » entre fonctions publiques, fixé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le Conseil d'Etat a en effet jugé, dans des arrêts relatifs à la mise à disposition de logements de fonction, que « les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent se conformer au principe de parité entre les agents relevant des

diverses fonctions publiques dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ; qu'ils ne peuvent par suite légalement attribuer à leurs agents des prestations, fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes » (1).

Au niveau local, une délibération doit fixer les conditions et les modalités d'attribution des avantages en nature, sans pouvoir permettre aux agents territoriaux de bénéficier d'avantages supérieurs à ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat placés dans une situation comparable.

La loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a d'ailleurs introduit de nouvelles exigences pour l'attribution d'avantages en nature.

(1) Conseil d'Etat, 2 décembre 1994, req. n°147962 et Conseil d'Etat, 30 octobre 1996, req. n°153679.

Outre la mise à disposition d'un véhicule, dont les conditions doivent être prévues par une délibération annuelle, le code général des collectivités territoriales (2) prévoit en effet que « *tout autre avantage en nature fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage* ».

Selon la Direction générale des finances publiques (3), l'avantage en nature doit :

« – être concédé gratuitement. Si une retenue est pratiquée sur le salaire de l'intéressé ou si le versement d'une redevance d'usage lui est imposé, il n'y a d'« avantage » que dans la mesure où le montant de la retenue ou du versement est inférieur à la valeur de l'élément fourni, – concerner un objet ou une prestation à l'usage personnel du salarié. La dépense prise en charge par l'employeur doit incomber normalement au salarié. Elle peut être d'ordre privé (logement, nourriture, etc.) ou d'ordre professionnel (voiture, etc.). Il n'y a pas à distinguer selon que l'avantage constitue ou non la contrepartie d'obligations professionnelles ».

Il peut être accordé soit à titre gratuit, soit moyennant une participation de l'agent, inférieure à sa valeur réelle. La participation vient minorer la valeur de l'avantage.

Stricto sensu, l'avantage en nature ne revêt pas la forme d'une somme en argent : il se matérialise par la mise à disposition d'un bien immobilier (un logement) ou mobilier (une voiture, un téléphone), ou par la fourniture d'un service (un accès facilité aux repas).

Il ne relève pas de la rémunération des agents territoriaux, dont les éléments constitutifs sont énumérés de manière exhaustive par le statut général (4).

Au regard de la législation sociale et fiscale, il est toutefois assimilé à un élément de la rémunération et il doit, au même titre que le salaire proprement dit, donner lieu à cotisation et à imposition.

Pour ce faire, sa valeur représentative doit être évaluée, afin d'être incluse dans l'assiette des prélèvements. Les modalités de cette évaluation, en vue du calcul

Code général des collectivités territoriales, art. L. 2123-18-1-1

Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, le conseil municipal peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de la commune lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie.

Tout autre avantage en nature fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage.

des cotisations, sont fixées par un arrêté ministériel du 10 décembre 2002 (5) ; en parallèle, le code général des impôts (CGI) prévoit que, pour le calcul de l'impôt sur le revenu, les avantages en nature sont évalués selon les mêmes modalités que celles effectuées pour le paiement des cotisations.

Une circulaire du 1^{er} juin 2007 (6) est consacrée au régime social et fiscal des avantages en nature dans le secteur public, ainsi qu'aux obligations déclaratives correspondantes.

■ Les principaux avantages en nature

Le logement

Les conditions dans lesquelles les agents publics peuvent bénéficier d'un logement de fonction sont pour partie issues du code général de la propriété des personnes publiques, qui prévoit deux cas d'attribution (7) :

– par nécessité absolue de service, lorsqu'un agent ne pourrait, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate, accomplir normalement son

service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité. Le logement est alors attribué à titre gratuit ;

– ou moyennant une redevance égale à 50 % de la valeur locative réelle du logement, lorsqu'un agent, tenu d'accomplir un service d'astreinte, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un logement pour nécessité absolue de service. Dans ce cas, une convention d'occupation précaire est signée.

Les bénéficiaires de logements de fonctions supportent l'ensemble des charges locatives liées à l'occupation du logement (eau, gaz, électricité, chauffage...).

Ces conditions, qui concernent à la base les agents de l'Etat, sont applicables aux logements de fonction des agents territoriaux, en vertu du principe de « parité » (8).

(2) Art. L. 2123-18-1-1 (communes), L. 3123-19-3 (départements), L. 4135-19-3 (régions) et L. 5211-13-1 (EPCI).

(3) Extrait du *Bulletin officiel des finances publiques-impôts* ; BOI-RSA-CHAMP-20-30-50-20140204 du 4 février 2014.

(4) Art. 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : traitement, indemnité de résidence, SFT, primes et indemnités.

(5) Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

(6) Circulaire du 1^{er} juin 2007 du ministre de l'économie, des finances et de l'emploi et du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative aux avantages en nature et au régime social et fiscal applicable et aux obligations déclaratives correspondantes

(7) Art. R. 2124-65 et R. 2124-68.

(8) Conseil d'Etat, 2 décembre 1994, n°147962. Pour plus de détails, se reporter aux dossiers consacrés au logement de fonction publiés dans les *IAJ* de mars 2011 et d'août 2012.

Dans ce cadre, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération, établir la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué, gratuitement ou moyennant redevance, en raison notamment des contraintes liées à leur exercice. L'organe délibérant doit, pour chaque logement, déterminer s'il est attribué gratuitement ou moyennant redevance.

Ce principe figure à l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 (9) qui précise expressément, en outre, qu'un logement de fonction peut être attribué par nécessité absolue de service aux agents occupant certains emplois de direction ou de cabinet :

- emploi fonctionnel d'un département ou d'une région, directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants, directeur général d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, directeur général adjoint d'une commune de plus de 80 000 habitants ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil régional ou général, d'un maire ou d'un président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Les logements sont attribués individuellement aux agents concernés par arrêté de l'autorité territoriale.

Nominatif, l'arrêté doit indiquer la localisation, la consistance et la superficie des locaux mis à disposition, le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement, ainsi que les conditions financières (10).

Seule la mise à disposition d'un logement dans des conditions plus avantageuses que les prix du marché constitue un avantage en nature. En effet, comme le précise la circulaire du 1^{er} juin 2007, la fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage lorsque l'agent verse une redevance supérieure ou égale, selon l'option choisie par l'employeur, au montant forfaitaire ou à la valeur locative ; l'agent ne verse alors ni cotisations ou contributions, ni impôt sur le revenu à ce titre.

En revanche, lorsque le logement est accordé à titre gratuit ou lorsque la redevance est inférieure au forfait ou à la valeur locative, la fourniture du logement constitue un avantage en nature soumis à cotisations et contributions ainsi qu'à imposition sur le revenu. Ces prélèvements obligatoires sont effectués sur la différence entre la redevance et, selon

l'option choisie par l'employeur, le montant forfaitaire ou la valeur locative du logement.

La nourriture

Dans le cadre des repas, un avantage en nature peut être constitué dans deux situations :

- lorsque l'agent bénéficie de la fourniture des repas à titre gratuit. Dans certains cas, lorsque le repas est pris par nécessité de service, il n'y aura toutefois pas avantage en nature.
- lorsque l'agent prend ses repas dans un restaurant administratif, moyennant une participation inférieure au coût réel du repas.

En outre, les employeurs publics ont la possibilité d'attribuer des titres-restaurant à leurs personnels (11).

Peuvent en bénéficier :

- en l'absence de dispositif de restauration collective propre à la collectivité : les agents dont l'employeur ne peut faire bénéficier, par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés, d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur lieu de travail,
- en présence d'un dispositif de restauration collective propre à la collectivité : les agents qui, compte tenu de la localisation de leur lieu de travail, ne peuvent bénéficier ni de ce dispositif, ni d'aucun autre dispositif de restauration mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

Les titres restaurant sont financés :

- par une participation de l'agent, qui est déduite de sa rémunération,
- et par une participation de l'employeur, qui peut représenter un avantage en nature.

Article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990

« (...) Un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou de directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, ainsi que de directeur général adjoint des services d'une

commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. Dans les mêmes conditions, un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants (...) ».

(9) Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes ; la nécessité d'une délibération est

également mentionnée dans le CGCT (notamment dans son article L. 2123-18-1-1, pour les communes).

(10) Code général de la propriété des personnes publiques, art. R. 2124-66.

(11) Ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967, art. 19.

Le véhicule

Concernant l'utilisation par les agents publics de véhicules appartenant à l'administration, il convient de distinguer :

- les véhicules de service,
- les véhicules de fonction.

La mise à disposition d'un véhicule doit donner lieu à une délibération annuelle, qui en fixe les conditions (12).

Les véhicules administratifs ne peuvent en principe être utilisés que pour répondre aux nécessités du service. Toutefois, des circulaires ministérielles relatives à la fonction publique de l'Etat prévoient des dérogations ; ainsi, une circulaire du 2 juillet 2010 (13) envisage les deux cas suivants :

- les chefs de service peuvent autoriser de façon régulière ou dans une circonstance ponctuelle (astreinte de durée limitée, obligation professionnelle en dehors des horaires normaux...) des agents à utiliser ces véhicules pour effectuer le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. L'utilisation régulière d'un véhicule administratif doit faire l'objet d'une décision expresse ;
- à titre exceptionnel, des fonctionnaires d'autorité peuvent utiliser un véhicule de l'administration, aussi bien pour les nécessités du service que pour des déplacements personnels. Il s'agit dans ce cas d'un véhicule de fonction.

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition permanente d'un agent, l'utilisation privée de ce véhicule constitue un avantage en nature.

Seuls peuvent être concernés les véhicules de fonction, puisque le véhicule de service n'est pas mis à la disposition permanente de l'agent : même si celui-ci est autorisé à rentrer chez lui le soir avec le véhicule de service, il doit le restituer au moins lors des repos hebdoma-

dares et des périodes de congés. Si le bénéficiaire d'un véhicule administratif l'utilise pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail, il n'y a ainsi pas lieu de déclarer l'économie réalisée, sous réserve que cette utilisation permette à l'intéressé de diminuer son trajet (14).

Dans la fonction publique territoriale, les agents occupant certains emplois de direction ou de cabinet peuvent bénéficier, par nécessité absolue de service, d'un véhicule de fonction.

La liste des emplois concernés est donnée par l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 :

- emploi fonctionnel d'un département ou d'une région,
- DGS d'une commune de plus de 5 000 habitants,
- DG d'un EPCI de plus de 20 000 habitants,
- DGAS d'une commune ou d'un EPCI de plus de 80 000 habitants,
- un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un EPCI de plus de 80 000 habitants.

Le juge administratif (15) a établi le caractère exhaustif de cette liste, qui ne peut être élargie sur la base des règles d'assimilation fixées par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

Les outils issus des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication)

Lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle, l'employeur met à la disposition permanente de l'agent des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), pour un usage en partie privé, l'utilisation

privée de ces outils constitue un avantage en nature (16).

Selon l'Urssaf, l'utilisation privée des biens tels qu'ordinateurs, progiciels, logiciels, modem d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise ou à internet, téléphones mobiles... que les employeurs mettent à la disposition de leur personnel à titre permanent présente le caractère d'avantages en nature. « Il y a mise à disposition à titre permanent des outils issus des NTIC chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé - et donc en dehors du temps de travail - cet outil » (17).

L'utilisation de matériel ou d'outils de connexion à des fins personnelles ne présente cependant pas le caractère d'un avantage en nature, et sera donc « négligée » pour le calcul des cotisations dans les cas suivants (18) :

- l'utilisation raisonnable des outils pour la vie quotidienne des agents (appels téléphoniques de courte durée, brèves consultations de serveurs pratiques sur internet...), « dont l'emploi est justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale »,
- un document écrit prévoit que les outils et les temps de connexion consentis par l'employeur sont consacrés à un usage strictement professionnel,
- l'utilisation des technologies découle d'obligations ou de sujétions professionnelles particulières (par exemple, la possibilité d'être joignable ou de recevoir et d'émettre des informations à tout moment).

La réalité de l'usage privé des outils peut ressortir d'un document écrit (contrat individuel, règlement intérieur, courrier de la direction...), ou de l'existence de factures détaillées (19).

(12) Art. L. 2123-18-1-1 (communes), L. 3123-19-3 (départements), L. 4135-19-3 (régions) et L. 5211-13-1 (EPCI) du CGCT.

(13) Circulaire du 2 juillet 2010 relative à l'Etat exemplaire - rationalisation de la gestion du parc automobile de l'Etat et de ses opérateurs NOR: PRMX1018176C.

(14) Circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en oeuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

(15) Conseil d'Etat, 13 juillet 2007, req. n° 293108.

(16) Arrêté ministériel du 10 décembre 2002 précité.

(17) Circulaire du 7 janvier 2003 précitée.

(18) Circulaire du 7 janvier 2003 ; circulaire du 1^{er} juin 2007 précitée.

(19) Circulaire du 7 janvier 2003.

■ Le régime social et fiscal des avantages

En matière sociale et fiscale, les avantages en nature sont assimilés à un élément de la rémunération ; en effet, les articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 82 du code général des impôts disposent qu'ils sont à ce titre soumis aux cotisations et contributions sociales d'une part, et à l'impôt sur le revenu d'autre part.

Selon la règle de droit commun, les cotisations applicables dépendent du régime de sécurité sociale dont relève l'agent.

Pour que les avantages en nature puissent être intégrés dans l'assiette des prélèvements, il convient au préalable de les évaluer.

Il existe par ailleurs des cas d'exonération, liés à la faible valeur de l'avantage ou à son lien indissociable avec les fonctions.

Les prélèvements applicables

Pour les cotisations sociales des agents relevant du régime général, l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale assimile les avantages en nature à de la

rémunération, dès lors qu'il les inclut parmi les « *sommes versées aux travailleurs en contrepartie de l'exécution d'un travail* ».

Les avantages en nature sont soumis aux cotisations et à l'impôt

Ces avantages sont donc pris en compte pour le calcul des cotisations versées au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité), de l'assurance vieillesse, des accidents du travail et des allocations familiales.

Ils donnent par ailleurs lieu aux prélèvements dont l'assiette est calquée sur celle des cotisations sociales :

- contribution de solidarité autonomie (20),
- cotisation au Fonds national d'aide au logement (21),
- versement destiné aux transports en commun (22),
- cotisation au centre de gestion et au CNFPT (23).

Ils sont également assujettis :

- à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) (24),
- aux contributions IRCANTEC (25).

Concernant la contribution exceptionnelle de solidarité, une circulaire ministérielle exclut les avantages en nature de l'assiette (26).

Au régime spécial, les avantages en nature sont soumis à la CSG, à la CRDS et aux cotisations au régime de retraite additionnel.

Selon le régime de sécurité sociale dont relève l'agent bénéficiant d'un avantage, les prélèvements opérés seront différents. Il y a lieu de distinguer :

- les fonctionnaires territoriaux relevant d'un régime spécial de sécurité sociale. Il s'agit des fonctionnaires qui, occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire de service au moins égale à 28 heures selon la règle générale (27), sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).
- les agents relevant du régime général. Il s'agit des fonctionnaires occupant un ou plusieurs emploi(s) à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service inférieure au seuil mentionné ci-dessus, d'une part, et des agents non titulaires d'autre part.

(20) Code de l'action sociale et des familles, art. L. 14-10-4.

(21) Code de la sécurité sociale, art. 834-7.

(22) Code général des collectivités territoriales, art. L. 2531-3 et L. 2333-65.

(23) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2 et 22.

(24) Art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale et art. 14, I de l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

(25) Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970, art. 7.

(26) Circulaire du 27 mai 2003 du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire et du ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire

(27) Sauf seuils d'affiliation particuliers, pour les professeurs et les assistants d'enseignement artistique.

| Prélèvements obligatoires opérés sur les avantages en nature | |
|--|--|
| Fonctionnaire du régime spécial | Fonctionnaire ou agent non titulaire du régime général |
| CSG | Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès |
| CRDS | Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles |
| Cotisations au régime public de retraite additionnel | Cotisations à la Caisse nationale des allocations familiales |
| | Cotisations au titre de l'assurance vieillesse |
| | Contributions à l'IRCANTEC |
| | CSG |
| | CRDS |
| | Contribution de solidarité autonomie |
| | Cotisations au Fonds national d'aide au logement |
| | Versement destiné aux transports en commun |

En matière d'impôt sur le revenu, l'article 82 du code général des impôts dispose qu'il est tenu compte des avantages en nature pour déterminer les bases d'imposition servant à établir l'impôt sur le revenu.

La circulaire du 1^{er} juin 2007 précise les obligations déclaratives à la charge des employeurs publics :

- les services gestionnaires évaluent les avantages en nature dont sont susceptibles de bénéficier les personnels et en notifient les montants aux services des trésoreries générales, chargés de la paie des agents, selon les procédures habituelles ;

- en matière fiscale, ils déclarent à l'administration fiscale le montant des avantages en nature à comprendre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu et en informent les agents bénéficiaires.

Il appartient ainsi aux employeurs d'évaluer les avantages qu'ils accordent à leurs agents. En application des articles L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale, un arrêté ministériel du 10 décembre 2002 précise, pour certains types d'avantages, leur « valeur représentative » et les modalités de leur évaluation pour l'intégration dans l'assiette des cotisations.

Cette évaluation servira également pour l'intégration dans l'assiette de l'impôt sur le revenu (28).

L'évaluation des avantages en nature

Le régime de l'évaluation des avantages en nature a été réformé en profondeur, pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2003, par l'arrêté du 10 décembre 2002 (29).

Le montant correspondant à l'avantage en nature doit être évalué, puisque les prélèvements doivent être opérés sur un montant « chiffré ».

Pour ce faire, la réglementation prévoit un système de montants forfaitaires pour les principaux avantages en nature que constituent la nourriture, le logement, le véhicule et les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'évaluation a lieu, au choix de l'employeur :

- soit sur la base de ces forfaits,
- soit à partir des frais réels, lorsqu'ils peuvent être calculés et justifiés.

Si l'administration ne dispose pas des pièces justificatives nécessaires pour une évaluation établie sur la base des frais réels, elle doit opter pour l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature.

Pour les autres avantages, leur montant est déterminé par rapport à sa valeur réelle (30), sur la base de l'économie réalisée par l'agent qui en bénéficie.

Les montants forfaitaires correspondant à chaque avantage sont revalorisés chaque 1^{er} janvier, conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne des prix à la consommation des ménages, hors prix du tabac (31). Les montants revalorisés sont diffusés *via* le site internet de l'Urssaf.

Réévalués au 1^{er} janvier de chaque année, les montants forfaitaires ne constituent que des montants minimaux pour l'évaluation (art. 5 et 7, arrêté ministériel du 10 décembre 2002).

Le logement

Selon l'article 2 de l'arrêté du 10 décembre 2002, pour calculer l'assiette des prélèvements obligatoires, l'employeur peut choisir entre deux modalités d'évaluation de l'avantage en nature :

- soit une valeur forfaitaire, selon un barème comportant huit tranches, variable en fonction de la rémunération et du nombre de pièces du logement,

- soit un montant calculé d'après la valeur locative.

Une circulaire du 7 janvier 2003 précise que l'option entre l'un ou l'autre des modes d'évaluation est « laissée à la seule diligence de l'employeur. L'employeur a la faculté de réviser en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation) pour

l'année entière écoulée, salué par salarié ». Il lui appartient d'effectuer les régularisations nécessaires au titre de l'année écoulée.

Lorsque le logement est accordé par nécessité absolue de service, à titre gratuit, il y a toujours avantage en nature. Le montant de l'avantage en nature est égal à la valeur forfaitaire ou à la valeur locative du logement ; un abattement de 30 % doit cependant être opéré sur la valeur forfaitaire ou locative du logement (32).

Lorsque l'agent verse une redevance, le montant de l'avantage en nature est égal à la différence entre la valeur forfaitaire ou la valeur locative d'une part, et le montant de la redevance d'autre part.

Lorsque l'agent verse une redevance, le montant de l'avantage en nature est égal à la différence entre la valeur forfaitaire ou la valeur locative d'une part, et le montant de la redevance d'autre part.

L'avantage sera cependant « négligé » lorsque son montant mensuel est inférieur à l'évaluation de la première tranche du barème forfaitaire pour une pièce (32).

⇨ Cas particulier du logement occupé par deux conjoints

Lorsqu'un seul des deux conjoints a été désigné attributaire du logement de fonction, les prélèvements sont à sa charge.

En revanche, lorsque les deux conjoints sont désignés comme bénéficiaires du logement, la moitié de la valeur de l'avantage en nature est attribuée à chacun d'eux (33).

(28) Art. 82 du code général des impôts.

(29) Pour plus de détails, il convient de se reporter au dossier relatif à la réforme de l'évaluation des avantages en nature, paru dans les *IAJ* de février 2003.

(30) Arrêté ministériel du 10 décembre 2002, art. 6.

(31) Art. 7 de l'arrêté du 10 décembre 2002.

(32) Circulaire du 1^{er} juin 2007 ; circulaire du 7 janvier 2003.

(33) Circulaire du 7 janvier 2003.

• **Evaluation selon les montants forfaitaires**

L'évaluation forfaitaire mensuelle s'effectue selon les modalités définies par l'arrêté du 10 décembre 2002.

Le montant forfaitaire correspondant à l'avantage en nature varie en fonction :

- de la rémunération de l'agent concerné ; huit tranches de revenus sont en effet déterminées par référence au plafond de la sécurité sociale (la première tranche de revenu est inférieure à la moitié du plafond, la deuxième tranche concerne les rémunérations égales ou supérieures à 0,5 fois ce plafond et inférieures à 0,6 fois ce plafond, etc.) ;
- du nombre de pièces que comporte le logement (voir le tableau ci-dessous).

Les forfaits sont réévalués chaque année. L'arrêté du 10 décembre 2002 donne uniquement les montants applicables jusqu'en 2007 ; à compter de 2008, ces montants sont indexés sur l'évolution des prix hors tabac.

Pour les agents travaillant pour plusieurs employeurs, seule la rémunération octroyée par l'employeur qui met le logement à disposition est prise en compte(34).

• **Evaluation selon la valeur locative**

La valeur locative retenue pour évaluer l'avantage est celle servant à l'établissement de la taxe d'habitation (valeur locative cadastrale, établie par les services fiscaux)(35).

Si, par exception, la valeur locative servant pour le calcul de la taxe d'habitation n'est pas connue, le calcul s'opère à partir de la valeur locative réelle du logement (taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable). Lorsqu'aucune de ces deux valeurs n'est connue, l'employeur est tenu d'opter pour l'évaluation forfaitaire.

L'évaluation à partir de la valeur locative ne doit tenir compte que des locaux effectivement utilisés pour les besoins propres de l'agent, et non de ceux réservés à des besoins professionnels(34).

Comme l'a confirmé le Conseil d'Etat, l'évaluation de l'avantage s'effectue déduction faite de contreparties résultant de sujétions professionnelles : « *le fait de disposer de ce logement, lequel présentait les caractères de tout appartement normalement affecté à usage d'habitation à la seule exception de la présence obligatoire d'un poste téléphonique relié aux bureaux de la recette, constituait pour l'intéressé un avantage en nature, nonobstant la circonstance que le requérant était, en contrepartie, astreint, dans la*

jouissance de ce logement, à certaines sujétions d'ordre professionnel et devait notamment le mettre à la disposition de son remplaçant pendant les périodes de congé ; que c'est, dès lors, à bon droit que l'administration a retenu dans les bases d'imposition du sieur X la valeur locative dudit logement, laquelle a été fixée à un montant qui tient pleinement compte des sujétions susmentionnées » (36).

Exemples d'évaluation de l'avantage en nature « logement »

● Un agent rémunéré 2 000 € par mois occupe à titre gratuit un logement de trois pièces principales. L'employeur choisit d'évaluer l'avantage en nature sur la base du forfait.

La valeur représentative de l'avantage logement est égale à :
67,30 X 3 = 201,90 €.

Les cotisations et contributions sociales et l'impôt sur le revenu seront prélevés sur une assiette égale à :
201,90 X 70%* = 141,33 €.

(* Abattement de 30% lié à la nécessité absolue de service.)

● Un agent occupe un logement de deux pièces principales, évalué sur la base de sa valeur locative, 600 €. L'agent verse à la collectivité une redevance mensuelle de 350 €.

La différence entre la valeur représentative du logement et le montant de la redevance constitue l'avantage en nature :
600 - 350 = 250 €, assiette des prélèvements obligatoires.

| Estimation de l'avantage « logement » : barème en vigueur au titre de l'année 2015 (montants mensuels) | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Rémunération brute mensuelle (en euros) | inférieur à 1585 | de 1585 à 1901,99 | de 1902 à 2218,99 | de 2219 à 2852,99 | de 2853 à 3486,99 | de 3487 à 4120,99 | de 4121 à 4754,99 | à partir de 4755 |
| Avantage en nature pour une pièce | 67,30€ | 78,60€ | 89,70€ | 100,80€ | 123,40€ | 145,70€ | 168,10€ | 190,60€ |
| Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale | 35,90€ | 50,50€ | 67,30€ | 84€ | 106,40€ | 128,80€ | 156,80€ | 179,40€ |

(34) Circulaire du 7 janvier 2003.

(35) Art. 1496 et 1516 du code général des impôts.

(36) Conseil d'Etat, 5 janvier 1972, req. n°81015.

La nourriture

• Participation de l'employeur aux frais de repas

1^{er} cas : Repas fourni gratuitement par la collectivité

Sauf en cas de déplacement professionnel (37), l'avantage « nourriture » correspondant à la fourniture d'un repas gratuit par l'employeur est évalué selon un montant forfaitaire (38).

Au 1^{er} janvier 2015, il est fixé à 4,65 € par repas et à 9,30 € par jour (pour deux repas).

2^e cas : Repas fourni dans un restaurant administratif moyennant participation

Lorsqu'un agent prend ses repas dans une structure de restauration administrative gérée ou subventionnée par son employeur, il peut ou non y avoir avantage en nature, en fonction du montant de la participation :

– Si la participation de l'agent est au moins égale à la moitié du montant forfaitaire d'évaluation d'un repas (2,33 € pour 2015) : l'avantage en nature est « négligé », c'est-à-dire qu'il ne donne pas lieu à cotisation et à imposition (39), en raison de son faible montant.

Exemples d'évaluation de l'avantage en nature « nourriture »

● Participation de l'agent de 3 € par repas
Cette somme est supérieure à la moitié du montant forfaitaire ; il n'y a donc pas cotisation sur l'avantage en nature nourriture.

● Participation de l'agent de 1,50 € par repas
L'avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisation est égal à : (4,65 – 1,50) soit 3,15 € par repas.

En effet, selon la circulaire précitée du 7 janvier 2003, « afin d'éviter les redressements minimes, lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait, l'avantage nourriture peut être négligé ».

– Si la participation de l'agent est inférieure à ce forfait : l'avantage en nature est égal à la différence entre le montant du forfait (4,65 € pour 2015) et le montant de la participation personnelle de l'agent.

→ Cas particulier : obligation professionnelle et nécessité de service

Lorsque le repas fourni par l'employeur résulte d'une obligation professionnelle ou est pris par nécessité de service, il n'y a pas d'avantage en nature (40).

La circulaire de la direction de la sécurité sociale du 7 janvier 2003 indique que sont donc exclus de l'assiette de cotisations les repas fournis :

– aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique
– ou aux personnels dont la présence, au moment des repas, résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention).

Une réponse ministérielle (41) a confirmé que cette règle était applicable aux agents territoriaux, sous réserve que le repas se situe dans ce contexte d'obligation professionnelle ou de nécessité de service.

L'exonération pourrait ainsi profiter aux personnels éducatifs des établissements scolaires, aux ATSEM, dans le cadre de missions liées à l'hygiène, à l'éducation, à la nourriture ; elle ne peut en revanche

pas concerner le personnel de cantine et de service.

• Les titres restaurant

Selon son montant, la participation des employeurs au financement de l'acquisition de titres-restaurant par l'agent est ou non soumise à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Elle en est exonérée (42) :

– lorsqu'elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale d'un titre,
– et qu'elle n'excède pas un montant fixé, pour l'année 2015, à 5,33 € par titre.
La limite d'exonération est relevée chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu de l'année précédente.

Lorsque la participation de l'employeur est comprise entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre mais qu'elle dépasse le montant forfaitaire de 5,33 €, il convient de réintégrer la fraction excédant ce montant dans l'assiette des cotisations.

Lorsqu'elle est supérieure à 60 % ou inférieure à 50 % de la valeur nominale d'un titre, elle est intégralement intégrée dans l'assiette de cotisations (43).

Le véhicule

L'arrêté ministériel du 10 décembre 2002 (44) établit que constitue un avantage en nature l'utilisation privée par l'agent d'un véhicule mis à sa disposition permanente par l'employeur.

(42) Art. L. 131-4 du code de la sécurité sociale, L. 3262-6 du code du travail, et 81 19° du code général des impôts ; lettre-circulaire n°2009-013 du 4 février 2009 de l'ACOSS relative aux titres-restaurant et à la revalorisation de la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant.

(43) Circulaire du 7 janvier 2003.

(44) Art. 3.

(37) En cas de déplacement professionnel, l'agent a droit à la prise en charge des frais de repas, qui ne constitue pas un avantage en nature.

(38) Art. 1^{er} de l'arrêté du 10 décembre 2002.

(39) Circulaire ministérielle du 1^{er} juin 2007.

(40) Circulaire du 7 janvier 2003 ; circulaire ministérielle du 1^{er} juin 2007.

(41) Réponse à la question écrite Assemblée Nationale n°57370 du 18 août 2009.

La circulaire de la direction de la sécurité sociale du 7 janvier 2003 précise que « l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature (qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre de location avec option d'achat). Il y a mise à disposition à titre permanent du véhicule à chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé, et donc en dehors du temps de travail, un véhicule professionnel ».

C'est donc l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition de façon permanente par l'employeur qui constitue un avantage en nature.

Lorsque l'agent restitue le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés, il n'en dispose pas en permanence. En conséquence, l'avantage en nature correspondant à l'utilisation du véhicule durant la semaine pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail pourra être « négligé », c'est-à-dire qu'il ne donnera pas lieu à cotisation ou à imposition, à condition que ces trajets constituent le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule (45).

En revanche, lorsque le bénéficiaire d'un véhicule utilise ce dernier en dehors de ses périodes de travail, et notamment le week-end et pendant ses congés, l'avantage en nature est constitué. Il procure à l'intéressé des économies d'amortissement, d'entretien et d'assurance d'un véhicule personnel.

L'avantage en nature peut être évalué, au choix de l'employeur :

- soit sur la base des dépenses qu'il a réellement engagées pour le compte de l'agent,
- soit sur la base d'un forfait exprimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou, si le véhicule est loué, du coût global

annuel de la location, de l'entretien et de l'assurance du véhicule.

Lorsque l'employeur ne dispose pas des justificatifs permettant une évaluation à partir des dépenses réelles, il doit opter pour l'évaluation forfaitaire.

Lorsqu'un véhicule est mis à la disposition d'un agent en cours d'année, l'évaluation définie selon l'une des deux modalités est proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition. En cas de mise à disposition en cours de mois, le mois entier est pris en compte.

Les conditions d'évaluation de l'avantage sont définies à l'article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002 et précisées par la circulaire de la direction de la sécurité sociale du 7 janvier 2003.

• Evaluation à partir des dépenses réelles

1^{er} cas : Véhicule acheté par l'administration

Les dépenses réellement engagées comprennent :

- l'amortissement de l'achat du véhicule (selon son prix public d'achat toutes taxes comprises), sur cinq ans (donc, par année, 20 % de sa valeur d'achat)
- l'assurance et les frais d'entretien (révisions, vidanges, changement de pneumatiques...)
- et, lorsqu'ils n'ont pas été payés par l'agent, les frais de carburant correspondant à l'utilisation personnelle du véhicule.

Si le véhicule a plus de 5 ans, l'amortissement de son achat est de 10 % par an.

A partir des dépenses engagées, l'évaluation de l'avantage en nature se calcule en divisant le nombre de kilomètres parcourus dans l'année pour l'usage personnel par le nombre total de kilomètres parcourus.

2^e cas : l'administration fournit un véhicule de fonction qu'elle loue avec ou sans option d'achat

L'évaluation s'effectue à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance et, le cas échéant, des frais de carburant liés à l'utilisation personnelle du véhicule.

Pour obtenir l'avantage en nature, le montant obtenu est proratisé compte tenu des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus à des fins privées et le nombre total de kilomètres parcourus dans l'année.

• Evaluation sur la base du forfait

1^{er} cas : véhicule acheté par l'administration

Si l'agent paie le carburant, l'avantage en nature est évalué sur la base d'un forfait correspondant :

- à 9 % du coût d'achat du véhicule
- ou, si le véhicule a plus de 5 ans, à 6 % de son coût d'achat

Si l'employeur paie le carburant, deux modalités d'évaluation forfaitaire des dépenses sont possibles :

Exemple d'évaluation de l'avantage en nature « véhicule »

► Un agent dispose de façon permanente d'un véhicule acheté 20 000 € par l'administration il y a moins de 5 ans. Pour l'année, le coût de l'assurance est de 500 €, celui des frais d'entretien de 1 000 € et celui du carburant de 700 €. L'agent parcourt avec ce véhicule 8 000 km : 6 000 dans le cadre du service et 2 000 pour des trajets d'ordre personnel.

Les dépenses réellement engagées dans l'année sont égales à :
 $(20\,000 \times 20\%) + 500 + 1\,000 + 700 = 6\,200 \text{ €}$.

Le montant de l'avantage en nature est égal à :
 $6\,200 \times (2\,000 / 8\,000) = 1\,550 \text{ €}$.

L'avantage en nature donnera donc lieu aux cotisations et contributions sociales et à l'impôt sur le revenu sur une assiette annuelle de 1 550 €.

(45) Source : www.urssaf.fr, espace employeurs.

- soit sur la base de 9 % (véhicule de cinq ans au plus) ou de 6 % (véhicule de plus de cinq ans) du coût d'achat, auxquels on ajoute les frais de carburant correspondant aux déplacements personnels,
- soit sur la base d'un forfait global de 12 % (véhicule de cinq ans maximum) ou de 9 % (véhicule de plus de cinq ans) du coût d'achat du véhicule.

2^e cas : le véhicule de fonction est loué, avec ou sans option d'achat, par l'administration

Si l'agent paie le carburant, l'avantage est évalué sur la base de 30 % du coût global annuel de la location, de l'entretien et de l'assurance du véhicule.

Si l'employeur paie le carburant, l'avantage est évalué :

- soit sur la base de 30 % du coût global annuel de la location, de l'entretien et de l'assurance du véhicule, majorés des dépenses réelles de carburant,
- soit sur la base d'un forfait de 40 % du coût global annuel de la location, de l'entretien, de l'assurance du véhicule et du carburant consommé dans l'année par le véhicule.

Les outils issus des NTIC

L'utilisation à titre privé d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC : téléphone mobile, micro-ordinateur...) mis à disposition de manière permanente par l'employeur peut constituer un avantage en nature.

Lorsqu'il y a avantage en nature, l'autorité territoriale peut choisir de l'évaluer (46) :

- soit sur la base des dépenses réellement engagées, sur présentation des factures justifiant le temps passé pour utilisation privée,
- soit à partir d'un forfait annuel correspondant à 10% du prix d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises (47)

Lorsque l'employeur opte pour une évaluation à partir des dépenses réelles, il doit pouvoir disposer des justificatifs de facture correspondant à l'utilisation privée des instruments (numéros de téléphone, accès internet...). S'il ne peut apporter la preuve des dépenses qu'il a engagées pour le compte de son agent, il doit opter pour l'évaluation forfaitaire (48). ■

Evaluation de l'avantage en nature « véhicule »

| | Véhicule acheté par la collectivité | | Véhicule en location (avec ou sans option d'achat) |
|---|--|--|---|
| | Véhicule de - de 5 ans | Véhicule de + de 5 ans | |
| Forfait annuel ● l'agent prend en charge le carburant | 9 % du coût d'achat TTC | 6 % du coût d'achat TTC | 30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) TTC |
| Forfait annuel ● la collectivité prend en charge le carburant | 9 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant pour les déplacements privés | 6 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant pour les déplacements privés | 30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) TTC + frais réels de carburant |
| | 12 % du coût d'achat TTC | 9 % du coût d'achat TTC | 40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance, coût global du carburant) TTC |
| Dépenses réelles annuelles (montants TTC) | – 20 % du coût d'achat – l'assurance – les frais d'entretien – le cas échéant, le carburant | – 10 % du coût d'achat – l'assurance – les frais d'entretien – le cas échéant, le carburant | – coût global annuel de la location – l'entretien – l'assurance – le cas échéant, le carburant |
| Evaluation de l'avantage en nature selon les dépenses réelles : $\frac{\text{Montant des dépenses réelles} \times \text{Nombre de km parcourus à titre privé}}{\text{Total des km parcourus par le véhicule}}$ | | | |

(46) Article 4 de l'arrêté du 10 décembre 2002.

(47) Si l'offre commerciale ne distingue pas l'achat et l'abonnement, le taux de 10 %

s'applique au coût total du contrat (circulaire du 7 janvier 2003).

(48) Circulaire du 7 janvier 2003.

Protection fonctionnelle et faute personnelle

Conseil d'Etat, 11 février 2015
req. n° 372359

Une faute commise par un agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci, est d'une particulière gravité, constitue une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle lui soit refusée. Tel est le cas alors même qu'elle aurait été commise à l'occasion de l'exercice des fonctions et qu'un tiers serait susceptible de poursuivre aussi bien la responsabilité de la collectivité publique devant la juridiction administrative que celle de son auteur devant la juridiction judiciaire.

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 10 janvier 2011, le garde des sceaux, ministre de la justice, a refusé d'accorder à M. A., magistrat de l'ordre judiciaire, vice-président au tribunal de grande instance de Reims, le bénéfice de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, alors que celui-ci faisait l'objet de poursuites pénales pour des faits de faux en écriture publique ; que, par un jugement du 3 mai 2012, contre lequel le garde des sceaux, ministre de la justice se pourvoit en cassation, le tribunal administratif de Paris a annulé cette décision ;

Considérant que s'il résulte des dispositions de l'article 11 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 que les magistrats de l'ordre judiciaire sont protégés contre les menaces et attaques de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions, ces dispositions n'étendent pas le bénéfice de la protection fonctionnelle au cas où le magistrat fait l'objet de poursuites pénales ; que, toutefois, en vertu d'un principe général du droit qui s'applique à tous les agents publics, lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de lui accorder sa protection dans le cas où il fait

l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle ; que les principes généraux qui régissent le droit de la fonction publique sont applicables aux magistrats, sauf dispositions particulières de leur statut ; qu'ainsi le principe mentionné ci-dessus est, dans le silence, sur ce point, de leur statut et en l'absence de tout principe y faisant obstacle, applicable aux magistrats de l'ordre judiciaire ;

Considérant qu'une faute d'un agent de l'Etat qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service et qu'un tiers qui estime qu'elle lui a causé un préjudice peut poursuivre aussi bien la responsabilité de l'Etat devant la juridiction administrative que celle de son auteur devant la juridiction judiciaire et obtenir ainsi, dans la limite du préjudice subi, réparation ;

Considérant que le tribunal administratif de Paris a relevé qu'à l'issue de l'audience correctionnelle collégiale du tribunal de grande instance de Reims du 9 février 2010 au cours de laquelle étaient examinées plusieurs citations directes pour des faits de diffamation publique, M. A. a fait modifier par le greffier la note d'audience pour y faire figurer des citations directes qui n'avaient pas été enregistrées ni régulièrement appelées à l'audience et qu'il a rédigé quatre jugements fixant des consignations alors qu'il n'en avait prononcé que deux sur le siège ; qu'en jugeant que de tels agissements ne constituaient pas, de la part d'un magistrat, une faute d'une gravité telle qu'elle devait être regardée comme une faute personnelle justifiant le refus du garde des sceaux, ministre de la justice d'accorder à l'intéressé la protection fonctionnelle, le tribunal administratif a donné aux faits qu'il a relevés une qualification juridique inexacte ; qu'ainsi, le garde des sceaux, ministre de la justice est fondé à demander l'annulation du jugement attaqué ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

La protection fonctionnelle est prévue par l'article 11 de la loi n°86-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires et constitue un principe général du droit. En vertu de ce principe les agents publics, qu'ils soient titulaires ou non titulaires, bénéficient de la protection de l'administration en cas d'attaques à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions (agents victimes) ou de mise en cause de leur responsabilité civile ou pénale à raison de faits liés à leurs fonctions (agents mis en cause), sauf si ces faits ont le caractère d'une faute personnelle (1).

La décision du Conseil d'Etat du 11 février 2015 ici commentée, qui sera publiée au *Recueil Lebon*, est relative à la situation d'un agent faisant l'objet de poursuites pénales.

Saisie d'une demande d'octroi de la protection fonctionnelle dans cette hypothèse, l'administration est tenue d'y faire droit dès lors que les éléments dont elle dispose à la date de sa décision ne permettent pas d'établir l'existence d'une faute personnelle (2). La protection est alors avant tout limitée aux infractions présentant le caractère d'une faute de service.

- (1) Pour plus de détails, des dossiers consacrés à la protection juridique des agents publics ont été publiés dans les numéros des *IAJ* d'octobre 1998 et de juin 2010.
- (2) Conseil d'Etat, 28 juin 1999, req. n°195348 ; Cour administrative d'appel de Lyon, 7 novembre 2006, req. n°03LY00384.

Dans sa définition classique issue de la jurisprudence relative au régime de la responsabilité administrative, la faute de service est celle qui revêt un caractère « impersonnel » bien que l'agent qui en est l'auteur soit bien souvent identifiable. L'acte dommageable révèle « *un administrateur (...) plus ou moins sujet à erreur, et non l'homme avec ses faiblesses, ses passions, ses imprudences (...)* »⁽³⁾.

La faute personnelle est quant à elle définie par la jurisprudence comme la faute commise par un agent soit en dehors de l'exécution du service, soit dans ou à l'occasion de l'exécution du service mais qui est détachable de celui-ci ⁽⁴⁾.

Sont constitutifs d'une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions :

- les faits fautifs découlant de la recherche d'objectifs purement personnels⁽⁵⁾,
- la faute liée à un comportement injustifié au regard des pratiques administratives normales ⁽⁶⁾,
- la faute d'une particulière gravité, inadmissible ou inexcusable ⁽⁷⁾.

Dans l'arrêt du 11 février 2015, le Conseil d'Etat se prononce sur le caractère personnel de la faute commise à l'occasion du service par un agent public, qui pourrait ainsi le priver légalement de la protection fonctionnelle.

En l'espèce, un magistrat de l'ordre judiciaire avait fait l'objet de poursuites pénales pour des faits de faux en écriture publique et avait alors demandé au garde des sceaux, ministre de la justice, le bénéfice de la protection fonctionnelle. Le refus opposé par le garde des sceaux ayant été annulé par le tribunal administratif, le ministre de la justice s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le tribunal administratif avait annulé le refus de protection fonctionnelle au motif que les agissements reprochés au fonctionnaire ne constituaient pas, de la part d'un magistrat, une faute d'une gravité telle qu'elle devait être regardée comme une faute personnelle justifiant le refus du ministre de la justice d'accorder à l'intéressé la protection fonctionnelle.

Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pour-

raient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires ».

⁽³⁾ Conclusions du commissaire du gouvernement Laferrière sous l'arrêt du Tribunal des conflits Laumonier-Carriol du 5 mai 1877.

⁽⁴⁾ Observations sous l'arrêt du Tribunal des conflits du 30 juillet 1873, Pelletier, *Les grands arrêts de la jurisprudence administrative*, Dalloz, 19^e ed., n°2, p. 11.

⁽⁵⁾ Tribunal des conflits, 19 mai 2014, req. n°3939.

⁽⁶⁾ Tribunal des conflits, 26 octobre 1981, req. n°02213 ; Tribunal des conflits, 21 décembre 1987, req. n°02509.

⁽⁷⁾ Conseil d'Etat, 17 décembre 1999, req. n°199598 ; Conseil d'Etat, 28 décembre 2001, req. n°213931.

Dans un considérant de principe, la Haute assemblée juge qu'une faute qui « *eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité* » est une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée.

Le Conseil d'Etat précise en outre que cette solution s'applique aussi lorsque ladite faute personnelle a été commise, comme en l'espèce, « *à l'occasion de l'exercice des fonctions* » et qu'elle « *n'est pas dépourvue de tout lien avec le service* » et qu'à ce titre « *un tiers qui estime qu'elle lui a causé un préjudice peut poursuivre aussi bien la responsabilité de l'Etat devant la juridiction administrative que celle de son auteur devant la juridiction judiciaire* » afin d'obtenir la réparation correspondante. La Haute assemblée distingue ainsi les conséquences de la faute personnelle au regard de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des conséquences de cette même faute sur le régime de la responsabilité administrative. Une même faute personnelle peut donc, parce qu'elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service, engager le cas échéant la responsabilité de l'administration tout en justifiant également un refus de protection fonctionnelle à l'agent fautif.

On rappellera en effet qu'en matière de responsabilité, en cas de faute personnelle dépourvue de tout lien avec le service, l'agent auteur de la faute assume seul la responsabilité et l'indemnisation du préjudice qu'il a causé devant le juge judiciaire. En revanche, lorsque la faute, bien que personnelle, a été commise dans l'exercice des fonctions et n'est pas détachable du service, la victime peut mettre en jeu soit la responsabilité de l'agent devant le juge judiciaire, soit celle de l'administration devant le juge administratif en vertu de la théorie dite du cumul de responsabilités. L'administration pourra, le cas échéant, exercer une action récursoire pour obtenir remboursement des sommes qu'elle a exposées pour indemniser la victime (8).

Dans l'arrêt commenté, le Conseil d'Etat précise les critères de qualification de la faute personnelle commise à l'occasion de l'exercice des fonctions mais excluant l'octroi de la protection juridique en raison de sa « *particulière gravité* ». Ils reposent sur les éléments suivants :

- la nature de la faute,
- les conditions dans lesquelles elle a été commise,
- les objectifs poursuivis par son auteur,
- les fonctions exercées par celui-ci.

En l'espèce, le juge considère que les faits reprochés au magistrat, qui consistent à avoir fait modifier la note d'audience par le greffier à l'issue d'une audience correctionnelle pour y faire figurer des citations directes qui n'avaient pas été enregistrées ni régulièrement appelées à l'audience, et à avoir rédigé quatre jugements fixant des consignations alors qu'il n'en avait prononcé que deux sur le siège, constituent une faute personnelle excluant l'octroi de la protection fonctionnelle, compte tenu de sa gravité.

Cette jurisprudence s'inscrit dans le prolongement d'une précédente décision relative à la fonction publique militaire dans laquelle les juges du Palais Royal avaient fait application de principes similaires. Dans cette espèce relative à un officier qui s'était vu refuser la protection juridique qu'il sollicitait suite aux poursuites pénales dont il faisait l'objet pour des faits de violation du code des marchés publics et de facturations de prestations fictives d'entreprise, le Conseil d'Etat avait alors considéré que les faits en cause « *étaient, de par leur gravité eu égard tant au caractère organisé et répété des manquements constatés qu'aux responsabilités exercées par l'intéressé, constitutifs d'une faute personnelle détachable du service* » justifiant un refus de protection juridique (9).

L'arrêt du 11 février 2015 est également important sur un autre point qui n'intéresse pas directement la fonction publique territoriale. Il rend ainsi applicable le régime de la protection fonctionnelle aux magistrats judiciaires poursuivis pénalement par l'effet du principe général du droit évoqué plus haut, dans le silence sur ce point de leur statut. ■

(8) Conseil d'Etat, 26 juillet 1918, req. n°49595 époux Lemonnier ; Conseil d'Etat, 28 juillet 1951, req. n°464, Laruelle et Delville, *Les grands arrêts de la jurisprudence administrative*, Dalloz, 19^e ed., n°32, p. 200 et n°65, p. 431.

(9) Conseil d'Etat, 23 décembre 2009, req. n°308160.

Conformité au droit européen des avantages de pension liés aux enfants

Conseil d'Etat, 27 mars 2015
req. n° 372426

Le Conseil d'État estime que les avantages familiaux de pension accordés aux fonctionnaires ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins deux mois consécutifs, maintenus à titre transitoire par le législateur français, sont conformes au droit de l'Union européenne

Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond, que, le 14 décembre 2010, M. A., professeur certifié ayant accompli quinze années de services effectifs et père de trois enfants, a saisi son administration d'une demande de départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate du droit de pension, à compter du 1^{er} juillet 2011, sur le fondement des dispositions du 3^o du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite ; que cette demande a été rejetée par une décision du 20 décembre 2010 du recteur de l'académie de Limoges au motif que l'intéressé ne remplissait pas les conditions posées par ces dispositions ; que M. A., dont le recours administratif a été rejeté par le ministre de l'éducation nationale, a saisi le tribunal administratif de Limoges de conclusions tendant, à titre principal, à la saisine de la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle sur la conformité au droit de l'Union européenne, d'une part, des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite et, à titre subsidiaire, après annulation de la décision contestée, à ce qu'il soit enjoint à l'administration de réexaminer sa demande de départ anticipé à la retraite et de lui accorder le bénéfice des dispositions du b de l'article L. 12 du même code relatives à la bonification pour enfant ; que sa demande a été rejetée par un jugement du tribunal administratif de Limoges du 4 juillet 2013 ; que M. A., dont la requête a été transmise au Conseil d'Etat par une ordonnance du 11 septembre 2013 du président de la cour administrative d'appel de Bordeaux, se pourvoit en cassation contre ce jugement ;

En ce qui concerne la bonification pour enfant :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans sa rédaction issue de l'article 52 la loi du 9 novembre 2010 applicable au litige : *“Aux services effectifs s'ajoutent, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, les bonifications ci-après : (...) b) Pour chacun de leurs enfants légitimes et de leurs enfants naturels nés antérieurement au 1^{er} janvier 2004, pour chacun de leurs enfants dont l'adoption est antérieure au 1^{er} janvier 2004 et, sous réserve qu'ils aient été élevés pendant neuf ans au moins avant leur vingt-et-unième anniversaire, pour chacun des autres enfants énumérés au II de l'article L. 18 dont la prise en charge a débuté antérieurement au 1^{er} janvier 2004, les fonctionnaires et militaires bénéficient d'une bonification fixée à un an, qui s'ajoute aux services effectifs, à condition qu'ils aient interrompu ou réduit leur activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ”* ; qu'en vertu des dispositions du 1^o de l'article R. 13 du même code, dans sa version applicable au litige, le bénéfice des dispositions précitées du b de l'article L. 12 du même code est subordonné à une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois dans le cadre d'un congé pour maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ;

Considérant qu'aux termes de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne, devenu l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne : *“ 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. 2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique : a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ; b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail (...). 4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ”* ; qu'il résulte de ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, que le principe d'égalité des rémunérations s'oppose non seulement à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement fondées sur le sexe mais également à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sur la base de critères non fondés sur le sexe dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe et qu'il y a discrimination indirecte en raison du sexe lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre ; que par un arrêt du 17 juillet 2014, la Cour de justice de l'Union européenne, statuant sur renvoi préjudiciel de la cour administrative d'appel de Lyon, a estimé que l'article 141 doit être interprété en ce sens que, sauf à pouvoir

être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale, et à être propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet, un régime de bonification de pension tel que celui résultant des dispositions des articles L. 12 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, en tant qu'elles prévoient la prise en compte du congé de maternité dans les conditions ouvrant droit à l'octroi de la bonification en cause, introduirait une différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins contraire à cet article ; qu'elle a cependant rappelé que, s'il lui revenait de donner des " indications " " de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer ", il revient exclusivement au juge national, seul compétent pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si et dans quelle mesure les dispositions concernées sont justifiées par de tels facteurs objectifs ;

Considérant que si, pendant son congé de maternité, la femme fonctionnaire ou militaire conserve légalement ses droits à avancement et à promotion et qu'ainsi la maternité est normalement neutre sur sa carrière, il ressort néanmoins de l'ensemble des pièces produites devant le juge du fond et des données disponibles qu'une femme ayant eu un ou plusieurs enfants connaît, de fait, une moindre progression de carrière que ses collègues masculins et perçoit en conséquence une pension plus faible en fin de carrière ; que les arrêts de travail liés à la maternité contribuent à empêcher une femme de bénéficier des mêmes possibilités de carrière que les hommes ; que de plus, les mères de famille ont dans les faits plus systématiquement interrompu leur carrière que les hommes, ponctuellement ou non, en raison des contraintes résultant de la présence d'un ou plusieurs enfants au foyer ; qu'ainsi, selon les données d'une étude statistique du service des retraites de l'Etat produite par le ministre des finances et des comptes publics, si une femme fonctionnaire sans enfant perçoit à la fin de sa carrière une pension moyenne supérieure de 2,6 % à celle des hommes également sans enfant, les femmes avec enfants perçoivent en moyenne des pensions inférieures à celles des hommes ayant le même nombre d'enfants ; que ces écarts entre les pensions perçues par les femmes et les hommes s'accroissent avec le nombre d'enfants ; que les pensions des femmes fonctionnaires, rapportées à celles des hommes, sont ainsi inférieures de 9,8 % pour un enfant, de 11,5 % pour deux enfants, de 13,3 % pour trois enfants et de 23 % pour quatre enfants ; que si la bonification par enfant était supprimée, les écarts passeraient à 12,7 % pour un enfant, 17,3 % pour deux enfants, 19,3 % pour trois enfants et à près de 30 % pour quatre enfants ; que le niveau de la pension ainsi constaté des femmes ayant eu des enfants résulte d'une situation passée, consécutive à leur déroulement de carrière, qui ne peut être modifiée au moment de la liquidation ; que cette bonification n'a pas pour objet et ne pouvait avoir pour effet de prévenir les inégalités sociales dont ont été l'objet les femmes mais de leur apporter, dans une mesure jugée possible, par un avantage de retraite assimilé à une rémunération différée au sens de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une compensation partielle et forfaitaire des retards et préjudices de carrière manifestes qui les ont pénalisées ;

Considérant également que, par la loi du 21 août 2003, le législateur a modifié les dispositions sur le fondement desquelles ont été prises les dispositions litigieuses, en ne maintenant le bénéfice automatique de la bonification que pour les femmes fonctionnaires et militaires mères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 ; que ce faisant, le législateur a entendu maintenir à titre

provisoire, en raison de l'intérêt général qui s'attache à la prise en compte de cette situation et à la prévention des conséquences qu'aurait la suppression des dispositions du *b* de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite sur le niveau des pensions servies aux assurées dans les années à venir, ces dispositions destinées à compenser des inégalités normalement appelées à disparaître ;

Considérant que, dans ces conditions, la différence de traitement dont bénéficient indirectement les femmes mères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 par le bénéfice systématique de la bonification pour enfant tel qu'il découle de la prise en compte du congé maternité, en application des dispositions combinées du *b* de l'article L. 12 et de l'article R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, est objectivement justifiée par un objectif légitime de politique sociale, qu'elle est propre à garantir cet objectif et nécessaire à cet effet ; que par suite, les dispositions en cause ne méconnaissent pas le principe d'égalité tel que défini à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

En ce concerne le départ anticipé à la retraite :

Considérant qu'aux termes du 3^o du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans sa rédaction applicable au litige en vertu des dispositions transitoires prévues à l'article 44 de la loi du 9 novembre 2010 : *"I. - La liquidation de la pension intervient : (...) 3^o Lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Sont assimilées à l'interruption d'activité mentionnée à l'alinéa précédent les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation obligatoire dans un régime de retraite de base, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Sont assimilés aux enfants mentionnés au premier alinéa les enfants énumérés au II de l'article L. 18 que l'intéressé a élevés dans les conditions prévues au III dudit article "* ; qu'en vertu des I et II de l'article R. 37 du même code, applicable au litige, le bénéfice des dispositions précitées du 3^o du I de l'article L. 24 est subordonné à une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois dans le cadre d'un congé pour maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ; que par l'arrêt déjà cité du 17 juillet 2014, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé, conformément à cette jurisprudence, que l'article 141 doit être interprété en ce sens que, sauf à pouvoir être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale, et à être propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet, un régime de départ anticipé à la retraite tel que celui résultant des dispositions des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite, en tant qu'elles prévoient la prise en compte du congé maternité dans les conditions ouvrant droit au bénéfice en cause introduirait également une différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins contraire à cet article ;

Considérant cependant, ainsi qu'il a été dit au point 3 de la présente décision, que la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que, s'il lui revenait de donner des " indications " " de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer ", il revient exclusivement au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si

et dans quelle mesure les dispositions concernées sont justifiées par de tels facteurs objectifs ; que, par la loi du 9 novembre 2010, le législateur a modifié les dispositions sur le fondement desquelles a été prise la décision attaquée, en procédant à une extinction progressive de la mesure pour les parents de trois enfants ; que ce faisant, le législateur a entendu non pas prévenir les inégalités de fait entre les hommes et les femmes fonctionnaires et militaires dans le déroulement de leur carrière et leurs incidences en matière de retraite telles qu'exposées au point 4, mais compenser à titre transitoire ces inégalités normalement appelées à disparaître ; que dans ces conditions, la disposition litigieuse relative au choix d'un départ anticipé avec jouissance immédiate, prise, pour les mêmes motifs que la bonification pour enfant prévue par les dispositions combinées des articles L. 12 et R. 37, afin d'offrir, dans la mesure du possible, une compensation des conséquences de la naissance et de l'éducation d'enfants sur le déroulement de la carrière d'une femme, en l'état de la société française d'alors, est objectivement justifiée par un objectif légitime de politique sociale, qu'elle est propre à garantir cet objectif et nécessaire à cet effet ; que par suite, les dispositions en cause ne méconnaissent pas le principe d'égalité des rémunérations tel que défini à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans l'arrêt du 27 mars 2015 ci-dessus reproduit (1), l'assemblée du contentieux du Conseil d'État se prononce sur la compatibilité de certains avantages familiaux de pension des fonctionnaires avec le droit de l'Union européenne, plus précisément au regard du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins. Les régimes spéciaux de retraite des fonctionnaires prévoient en effet divers avantages familiaux « valables » pour la constitution du droit à pension ou pour sa liquidation.

Deux avantages étaient ici visés, avec pour dénominateur commun une condition d'interruption de l'activité professionnelle de deux mois :

– d'une part, la bonification d'un an, qui s'ajoute aux services effectifs, au titre des enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004,

– d'autre part, le dispositif mis en voie d'extinction de départ anticipé avec jouissance immédiate de pension pour les parents de trois enfants.

Si la Haute juridiction administrative nationale reconnaît l'existence d'une différence de traitement dont bénéficient indirectement les femmes (ces dernières remplissent en effet automatiquement la condition d'interruption d'activité en raison du congé de maternité), elle indique cependant que cette différence est justifiée par un objectif légitime de politique sociale.

Cette solution est le fruit d'un long processus d'évolution des droits familiaux de retraite, initié avec la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et marqué par l'influence de la jurisprudence.

(1) Cet arrêt sera publié au *Recueil Lebon*.

L'évolution du droit des pensions en matière d'avantages familiaux

Le juge européen et le juge national ont en effet largement contribué à l'évolution de ce droit en vue d'assurer l'effectivité du principe d'égalité entre hommes et femmes.

Il est ainsi rappelé qu'à l'origine, la bonification d'ancienneté et le départ anticipé à la retraite au titre des enfants étaient des avantages exclusivement réservés aux femmes. En effet, ces dispositifs avaient été introduits dans le but d'améliorer les droits sociaux des femmes, dans un contexte de progression de l'activité féminine et de politique nataliste.

En 2001, saisie dans le cadre d'une question préjudicielle, la Cour de justice

des communautés européennes (CJCE) a cependant opposé à la France un des principes fondamentaux du droit communautaire, actuellement formulé par l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à savoir le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes (lire en encadré ci-dessous) (2). Dans son arrêt Griesmar du 29 novembre 2001 (C-366/99), la Cour avait ainsi relevé que la bonification d'ancienneté prévue à l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), qui dans sa rédaction alors en vigueur réservait son bénéfice aux seules femmes fonctionnaires, reposait uniquement sur un critère relatif à l'éducation des enfants, sans compenser les désavantages auxquels sont exposées les femmes au cours de leur carrière. Aussi, la CJCE en avait conclu que ces dispositions méconnaissaient le principe d'égalité et avaient introduit une discrimination directe en raison du sexe, en

Article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) (3)

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».

(2) La Cour européenne considère en effet que les pensions servies par le régime français de retraite des fonctionnaires relèvent de la notion de rémunération au sens de l'article 157 TFUE, les assimilant à une rémunération différée (voir justement l'arrêt Griesmar du 29 novembre 2001).

(3) Ex-article 141 du Traité instituant la Communauté européenne.

- (4) Pour mémoire, les fonctionnaires ont droit à une bonification au titre des enfants pris en charge s'ils ont été élevés pendant neuf ans au moins avant leur 21^e anniversaire.
- (5) Art. R. 13 du CPCMR, modifié par le décret n°2003-1305 du 26 décembre 2003.
- (6) Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).
- (7) Art. L. 24 et R. 37 du CPCMR. Pour des précisions complémentaires, se reporter aux numéros des *IAJ* de janvier et mai 2005.
- (8) Voir par exemple l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 janvier 2003, req. n°245601, sur l'incompatibilité des dispositions antérieures, qui réservaient cet avantage exclusivement aux femmes, avec le droit communautaire.
- (9) En effet, la Commission européenne avait eu l'occasion d'indiquer que les réformes intervenues n'avaient pas tiré toutes les conséquences de l'arrêt Griesmar (avis motivé de la Commission européenne du 25 juin 2009, adressé au gouvernement français).
- (10) Décret n°2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi du 9 novembre 2010. Ces dispositions ont été commentées dans le numéro des *IAJ* de janvier 2011.
- (11) On rappellera également que l'article 15, I, 3^o du décret du 26 décembre 2003 prévoit toujours une bonification de quatre trimestres pour les femmes fonctionnaires ayant accouché avant le 1^{er} janvier 2004, au cours de leurs années d'études et avant leur recrutement dans la fonction publique, si ce recrutement est intervenu dans les deux ans suivant l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours.
- (12) Art. 44 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 modifiant l'art. L. 24 du CPCMR. Pour les fonctionnaires territoriaux, voir l'article 65-2 du décret du 26 décembre 2003 créé par le décret n°2010-1741 du 30 décembre 2010.
- (13) Pour des précisions sur le dispositif transitoire, se reporter au numéro des *IAJ* de janvier 2011, p. 7.
- (14) Art. L. 24, I et R. 37 du CPCMR, rendus applicables aux fonctionnaires territoriaux par renvoi figurant à l'article 25 du décret du 26 décembre 2003.
- (15) CJUE, 17 juillet 2014, affaire C-173/13, époux Leone contre Garde des Sceaux, ministre de la justice, et CNRACL (sur demande de décision préjudicielle présentée par la Cour administrative d'appel de Lyon le 9 avril 2013).

excluant les fonctionnaires masculins qui étaient à même de prouver avoir assumé l'éducation de leurs enfants.

Tirant les conséquences de l'interprétation délivrée par le juge communautaire, le Conseil d'État avait annulé la décision de l'administration refusant à un père fonctionnaire le bénéfice de la bonification prévue par le CPCMR, alors qu'il avait assuré l'éducation de ses enfants, et prescrit la modification des conditions dans lesquelles sa pension lui avait été concédée (Conseil d'État, 29 juillet 2002, req. n°141112).

En outre, à la suite de cet arrêt de la CJCE, le législateur français est intervenu pour modifier les dispositions litigieuses, ainsi que d'autres dispositions non conformes avec les exigences du droit européen.

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 a ainsi étendu aux hommes la bonification au titre des enfants, mais en durcissant ses conditions d'octroi. En effet, le droit à une bonification n'est désormais ouvert aux fonctionnaires qu'au titre de leurs enfants nés, adoptés ou pris en charge avant le 1^{er} janvier 2004 (4), et sous réserve d'une interruption de leur activité.

Les dispositions réglementaires ont ensuite précisé que cette interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois et intervenir dans le cadre d'un congé pour maternité, pour adoption, parental ou de présence parentale, ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans (5). Le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 (6) a prévu dès son entrée en vigueur des dispositions similaires au profit des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Son article 15 précise d'ailleurs que les bonifications qu'il prévoit s'ajoutent aux services effectifs « *dans les conditions prévues pour les fonctionnaires civils de l'État* ».

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une bonification. En revanche, d'autres avantages peuvent leur être concédés, comme par exemple une majoration de durée d'assurance.

S'agissant de l'admission à la retraite anticipée pour les parents de trois enfants, le législateur a également étendu cet avantage aux fonctionnaires masculins à compter de 2005, en insérant de manière similaire une condition nouvelle d'interruption d'activité de deux mois (7)(8).

De nouveaux ajustements requis par le droit communautaire (9) ont été opérés par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et le décret n°2010-1741 du 30 décembre 2010 (10).

Ces dispositions ont permis d'élargir la bonification, jusque là réservée aux fonctionnaires ayant interrompu leur activité, à ceux qui ont réduit leur activité pour s'occuper de leur enfant (11).

Concernant le départ anticipé à la retraite pour les parents de trois enfants, la loi de 2010 a mis en extinction ce dispositif de manière progressive (12). En effet, la fermeture du dispositif a été fixée au 1^{er} janvier 2012, mais des dispositions transitoires ont été prévues pour permettre aux fonctionnaires remplissant les conditions requises avant cette même date de continuer à en bénéficier. Pour mémoire, ont conservé la possibilité de partir à la retraite de manière anticipée, les fonctionnaires parents d'au moins trois enfants et ayant accompli quinze années de services effectifs avant le 1^{er} janvier 2012. Pour bénéficier de cet avantage, les intéressés doivent remplir une condition d'interruption ou, depuis la réforme de 2010, de réduction de leur activité (13).

Il convient de rappeler que les fonctionnaires parents d'un enfant invalide à hauteur d'au moins 80 %, âgé de plus d'un an, ont conservé leur droit au départ anticipé (14).

Enfin, plus récemment, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a constaté dans un arrêt du 17 juillet 2014 (15) que la condition d'interruption d'activité professionnelle de deux mois « *bien que d'apparence neutre sur le plan du sexe des fonctionnaires concernés, est, en l'occurrence, de nature à être remplie par*

un pourcentage considérablement plus faible de fonctionnaires masculins que de fonctionnaires féminins, de sorte qu'elle désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe que de travailleurs de l'autre sexe ».

La Cour a notamment souligné que le congé de maternité implique, eu égard à sa durée minimale et à son caractère obligatoire en droit français, que les fonctionnaires féminins, parents biologiques d'un enfant, bénéficient automatiquement de la bonification d'ancienneté. En revanche, les autres congés et la disponibilité susceptibles d'ouvrir droit à la bonification revêtent un caractère facultatif et, hors le cas du congé de paternité, s'accompagnent d'une absence de rémunération et en principe d'acquisition de droits à pension, et impliquent pour certains une réduction ou une absence d'acquisition du droit à avancement d'échelon.

La CJUE a considéré que ces régimes de bonification d'ancienneté et de départ anticipé à la retraite des fonctionnaires français engendrent ainsi une discrimination indirecte en matière de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins contraire au droit européen. Elle a néanmoins précisé qu'une telle différence de traitement est admissible si :

- elle est justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale,
- et si elle est nécessaire et propre à garantir cet objectif.

Elle a enfin précisé qu'il appartenait au juge national, sur la base des indications fournies dans son arrêt, de déterminer à l'avenir si et dans quelle mesure les dispositions françaises en cause sont ou non justifiées par de tels facteurs objectifs (16). Elle a en effet rappelé qu'il est « *seul compétent pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale* ».

Conditions d'accès à la bonification au titre des enfants nés, adoptés ou pris en charge avant le 1^{er} janvier 2004 (art. R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite)

« Sont prises en compte pour le bénéfice des dispositions du *b* de l'article L. 12 les périodes ayant donné lieu à une interruption ou à une réduction de l'activité dans les conditions suivantes :

1° L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois et être intervenue dans le cadre :

- a) Du congé pour maternité (...);
- b) Du congé d'adoption (...);
- c) Du congé parental (...);
- d) Du congé de présence parentale (...);
- e) D'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans (...);

2° La réduction d'activité est constituée d'une période de service à temps partiel d'une durée continue d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50 % de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer, d'au moins cinq mois pour une quotité de 60 % et d'au moins sept mois pour une quotité de 70 %. Sont prises en compte les périodes correspondant à un service à temps partiel pris en application des dispositions (...) du premier alinéa de l'article 60 *bis* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (...).

(16) Voir notamment le point n°56 de l'arrêt de la CJUE du 17 juillet 2014.

La position du Conseil d'État dans son arrêt du 27 mars 2015

Dans son arrêt du 27 mars 2015, la Haute juridiction administrative française est justement amenée à apprécier la compatibilité desdits avantages familiaux de pension (bonification et départ anticipé à la retraite au titre des enfants) avec le droit européen (17).

Dans cette affaire, un recteur d'académie avait refusé à un fonctionnaire son admission anticipée à la retraite avec jouissance immédiate de pension en sa qualité de père de trois enfants par une décision du 20 décembre 2010. L'intéressé avait alors saisi le tribunal administratif de Limoges lui demandant d'annuler cette décision et d'enjoindre à l'administration de lui accorder le bénéfice de la bonification prévue par l'article L. 12 du CPCR. Après rejet de sa requête, il s'est pourvu en cassation invoquant une discrimination indirecte au détriment des fonctionnaires masculins, prohibée par le droit européen.

Le Conseil d'État rappelle tout d'abord que la CJUE a interprété le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et masculins comme prohibant toutes dispositions établissant des discriminations directement fondées sur le sexe, mais aussi celles qui, bien que formulées de façon neutre, désavantagent en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre. Le juge français reconnaît effectivement une différence de traitement dont bénéficient indirectement les mères fonctionnaires, la prise en compte du congé de maternité leur ouvrant le bénéfice systématique des avantages de pension précités. Il formule cependant plusieurs constats.

Il précise ainsi que même si la maternité de la fonctionnaire est en principe neutre sur sa carrière (en effet, elle conserve légalement ses droits à avancement et à promotion), plusieurs inégalités de fait peuvent être recensées. Il relève qu'objectivement les femmes mères d'un ou plusieurs enfants connaissent une moindre

progression de carrière que les hommes et qu'elles interrompent, dans les faits, plus souvent leur carrière en raison des contraintes liées à la présence d'enfants au foyer. Elles perçoivent en conséquence une pension plus faible au terme de celle-ci.

Le juge administratif mentionne en outre plusieurs données statistiques (18) :

- une femme fonctionnaire sans enfant perçoit à la fin de sa carrière une pension moyenne supérieure de 2,6 % à celle des hommes également sans enfant ; cependant, les femmes avec enfants perçoivent en moyenne des pensions inférieures à celles des hommes ayant le même nombre d'enfants ;
- les écarts de pensions entre les femmes et les hommes s'accroissent avec le nombre d'enfants (19).

Selon les estimations, si la bonification par enfant était supprimée, ces écarts augmenteraient nécessairement (20).

Le Conseil d'État indique qu'en instituant des avantages tels que la bonification et le départ anticipé au titre des enfants, le législateur n'entendait pas prévenir les inégalités de fait dont ont été l'objet les femmes au cours de leur carrière et leurs incidences en matière de retraite. Ces mesures visent en revanche à compenser partiellement les retards et préjudices de carrière manifestes qui les ont pénalisées. De plus, le juge rappelle que ces avantages ont été réduits ou mis en extinction par les lois de 2003 et 2010 portant réforme des retraites, et précise qu'il s'agit de dispositions destinées à compenser à titre transitoire « *des inégalités normalement appelées à disparaître* ».

Aussi, il conclut que ces dispositions sont effectivement justifiées par un objectif légitime de politique sociale, qu'elles sont propres à garantir cet objectif et nécessaires à cet effet. Elles ne méconnaissent donc pas le principe d'égalité des rémunérations défini par le droit de l'Union européenne.

On signalera par ailleurs qu'un rapport sur l'évolution des droits familiaux de

(17) On précisera qu'il s'agit ici d'une affaire distincte de celle qui avait conduit la CJUE à se prononcer le 17 juillet 2014.

(18) Le Conseil d'État s'appuie sur les données d'une étude statistique du service des retraites de l'État produite par le ministre des finances et des comptes publics.

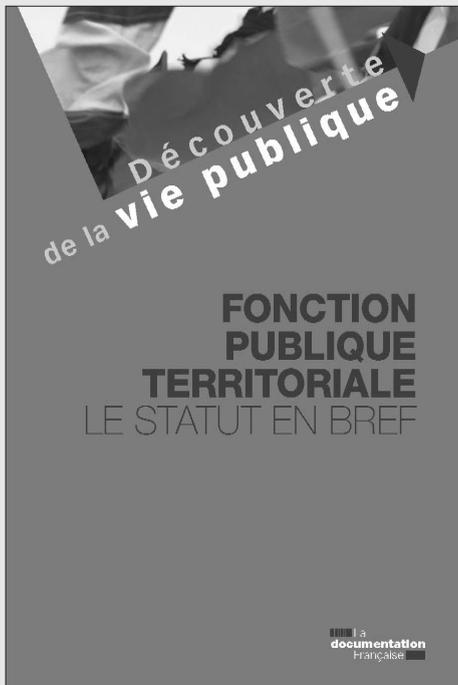
(19) Les pensions des femmes fonctionnaires sont inférieures de 9,8 % pour un enfant par rapport à celles des hommes, de 11,5 % pour deux enfants, de 13,3 % pour trois enfants et de 23 % pour quatre enfants.

(20) Les écarts passeraient à 12,7 % pour un enfant, 17,3 % pour deux enfants, 19,3 % pour trois enfants et à près de 30 % pour quatre enfants.

retraite a été remis tout récemment au Parlement (21). L'objet principal de ce rapport consiste à analyser dans quelle mesure les dispositifs actuels contri-

buent à compenser les inégalités de pensions entre hommes et femmes et à envisager des pistes de réforme. ■

(21) Rapport de février 2015 établi par M. Bertrand Fragonard, président du Haut conseil de la famille, remis par le Gouvernement au Parlement, conformément à l'article 22 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

Rédigé par des experts*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la FPT de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la FPT.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.

Format poche

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN : 0981-3764

ISBN : 978-2-11-009714-9

Prix de vente : 9 €

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2014

n°1 janvier 2014 (réf. 3303330611586)

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2014

Le contrôle médical pendant un congé de maladie ordinaire (inclus : dispositions issues de la loi de finances pour 2014)

Agents publics illégalement évincés : évaluation de l'indemnité (*jurisprudence*)

Les cotisations au 1^{er} janvier 2014

Réunions syndicales et organisation du service (*jurisprudence*)

n°2 février 2014 (réf. 3303330611593)

+ Recueil des références documentaires du 2^e semestre 2013

La loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites

La revalorisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

La notion de « charge permanente et effective » d'un enfant (*jurisprudence*)

Précisions sur la notion de harcèlement sexuel (*jurisprudence*)

n°3 mars 2014 (réf. 3303330611609)

Affirmation des métropoles : la loi du 27 janvier 2014

Barème des éléments obligatoires de rémunération (traitement, indemnité de résidence, SFT + tableau des montants)

Accident de trajet et horaires de travail (*jurisprudence*)

Consultation des CAP sur les projets de listes d'aptitude au titre de la promotion interne (*jurisprudence*)

n°4 avril 2014 (réf. 3303330611616)

La fonction publique territoriale : avant-garde ou maillon faible ? par Anicet LE PORS

Le détachement des fonctionnaires territoriaux (1^{re} partie) : Le placement en position de détachement

Contrôle du juge sur la rémunération d'un agent non titulaire (*jurisprudence*)

Logements de fonction : l'application de la réforme de 2012 (*réponse ministérielle*)

n°5 mai 2014 (réf. 3303330611623)

Le congé de maternité

Imprescriptibilité de l'action disciplinaire (*jurisprudence*)

La journée de solidarité : rappel des conditions de mise en œuvre (*jurisprudence*)

n°6 juin 2014 (réf. 3303330611630)

Les élections professionnelles 2014 (1^{re} partie) : comités techniques et CHSCT

L'intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans les cadres d'emplois de la FPT

Nouveau régime indemnitaire : fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel

n°7 juillet 2014 (réf. 3303330611647)

Les élections professionnelles 2014 (2^e partie) : CAP

Contrat de travail et bulletins de salaire : conditions de communication (*jurisprudence*)

Revalorisation de la carrière des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Répétition de l'indu en matière de rémunération et retrait des actes créateurs de droits (*jurisprudence*)

Articles parus en 2015

n°8 août 2014 (réf. 3303330611654)

Les recours en matière disciplinaire

Discipline : preuve par tout moyen et obligation de loyauté (*jurisprudence*)

Elections professionnelles et vote électronique

Geste suicidaire et imputabilité au service (*jurisprudence*)

n°9 septembre 2014 (réf. 3303330611661)

+ Recueil des références documentaires
du 1^{er} semestre 2014

Filière médico-sociale : suite de la réforme

- Le cadre d'emplois des médecins territoriaux
- Le nouveau statut particulier des puéricultrices territoriales

Le versement de la GIPA en 2014

Les incidences de la loi pour l'égalité réelle entre les sexes

n°10 octobre 2014 (réf. 3303330611678)

Le contrat à durée indéterminée dans la FPT

Assurance chômage :
la convention du 14 mai 2014

Droit à intégration après cinq années
de détachement (*jurisprudence*)

n°11 novembre 2014 (réf. 3303330611685)

Le détachement des fonctionnaires territoriaux
(2^e partie) : la situation du fonctionnaire

Envoi tardif des arrêts de maladie :
le dispositif applicable

La notion d'« ancienneté de services publics »
valable pour la promotion interne (*jurisprudence*)

Transfert de personnel à un EPCI : fonctionnaire
en congé de maladie (*jurisprudence*)

n°12 décembre 2014 (réf. 3303330611692)

L'accès des militaires à la FPT

Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel :
la question de la compétence de la CAP
(*jurisprudence*)

Le secrétariat des instances médicales
depuis la loi du 12 mars 2012 (*jurisprudence*)

n°1 janvier 2015 (réf. 303330611708)

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2015

Le fonctionnement des instances consultatives
(1^{re} partie) : CT et CHSCT

Pérennisation de l'entretien professionnel :
le décret du 16 décembre 2014

Les cotisations au 1^{er} janvier 2015

n°2 février 2015 (réf. 303330611715)

+ Recueil des références documentaires
du 2^e semestre 2014

Le fonctionnement des instances consultatives
(2^e partie) : CAP

Formation des agents territoriaux : le rapport
de l'inspection générale de l'administration

Revalorisation de la carrière des agents
et directeurs de police municipale

Inéligibilité des gardes champêtres communs
à plusieurs communes (*jurisprudence*)

n°3 mars 2015 (réf. 303330611722)

L'exercice du droit syndical dans la FPT :

- les conditions matérielles d'exercice
- la situation des représentants syndicaux

Durée du travail effectif : le temps d'habillage
et de déshabillage (*jurisprudence*)

Avancement de grade au choix : prise en compte
de la nature des fonctions (*jurisprudence*)

n°4 avril 2015 (réf. 3033306117322)

La suppression d'emploi dans la FPT

« Le silence vaut acceptation » :
un principe inapplicable aux relations
entre l'administration et ses agents

Le contrôle du juge de cassation sur la sanction
disciplinaire (*jurisprudence*)

Actualité documentaire

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

Assurance Mutuelle

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2015-378 du 2 avril 2015 transposant la directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice (Solvabilité II).

(NOR : FSPX1431022P).

J.O., n°79, 3 avril 2015, pp. 6136-6141.

Ordonnance n°2015-378 du 2 avril 2015 transposant la directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice (Solvabilité II).

(NOR : FSPX1431022R).

J.O., n°79, 3 avril 2015, pp. 6141-6178.

Cette ordonnance transpose la directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 en modifiant certains articles de codes dont l'article L. 112-7 du code des assurances qui fixe les informations qui doivent figurer sur les documents remis au souscripteur ou à l'assuré lorsque le contrat est proposé en libre prestation de services ou par une succursale (art. 1^{er}).

La section II du chapitre V du titre V du livre III du code des assurances fixe les informations destinées au public (art. 4). L'article L. 114-24 du code de la mutualité est modifié, les numéros d'articles du code du travail figurant en renvoi pour les agents non titulaires élus président du conseil d'administration ou auxquels des attributions permanentes sont confiées au sein d'une mutuelle, sont remplacés (art. 13, X).

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Administrateur

Arrêté du 16 mars 2015 portant ouverture de concours externe, interne et troisième concours pour le recrutement d'administrateurs territoriaux (session 2015).

(NOR : RDFS1500004A).

J.O., n°77, 1^{er} avril 2015, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites du concours externe auront lieu du 5 au 9 octobre 2015 et celles des concours interne et du troisième concours du 5 au 8 octobre 2015.

Les inscriptions auront lieu du 4 au 29 mai 2015 et la date limite de dépôt des dossiers est fixée au 5 juin 2015.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur de bibliothèques

Arrêté du 16 février 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux de bibliothèques).

(NOR : INTB1505802A).

J.O., n°87, 14 avril 2015, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général du Doubs.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine

Arrêté du 4 février 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).

(NOR : INTB1508457A).

J.O., n°82, 8 avril 2015, texte n°36, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général d'Indre-et-Loire.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Directeur d'établissement d'enseignement artistique

Arrêté du 9 avril 2015 modifiant l'arrêté en date du 7 novembre 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 de concours pour le recrutement de directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 2^e catégorie.

(NOR : INTB1509664A).

J.O., n°96, 24 avril 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion de la Meurthe-et-Moselle est fixé à 18 pour la spécialité « musique » dont 11 au titre du concours externe et 7 au titre du concours interne et à 1 pour le concours externe dans la spécialité « arts plastiques ».

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Arrêté du 7 avril 2015 portant ouverture des concours externe et interne d'ingénieur territorial, interrégion Ile-de-France – Centre (session 2015) par le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France.

(NOR : INTB1509766A).

J.O., n°97, 25 avril 2015, texte n°13 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours externe et interne se dérouleront le 17 juin 2015.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière animation. Animateur

Arrêté du 9 avril 2015 portant ouverture en 2015 des concours externe, interne et troisième voie pour l'accès au grade d'animateur territorial par le centre de gestion du Loiret.

(NOR : INTB1509053A).

J.O., n°90, 17 avril 2015, texte n°34, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 20 au titre du concours externe, 17 au titre du concours interne et 2 au titre du troisième concours.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 28 avril au 12 juin 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 22 juin 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015.

Arrêté du 24 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un concours de troisième voie d'animateur territorial par le centre de gestion de l'Allier.

(NOR : INTB1507866A).

J.O., n°77, 1^{er} avril 2015, texte n°37, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 33 dont 11 au titre du concours externe, 16 au titre du concours interne et 6 au titre du troisième concours.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 28 avril au 27 mai 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 4 juin 2015.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu le 17 septembre 2015.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Assistant socio-éducatif

Arrêté du 16 avril 2015 portant ouverture du concours d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion de la Marne.

(NOR : INTB1508847A).

J.O., n°99, 28 avril 2015, texte n°24, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 40 au titre de la spécialité « assistant de service social », 20 au titre de la spécialité « éducateur spécialisé » et 9 au titre de la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

Les dossiers pourront être retirés du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 16 juillet 2015.

L'épreuve écrite du concours se déroulera le 1^{er} octobre 2015.

Arrêté du 15 avril 2015 portant ouverture du concours sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif (session 2015) par le centre de gestion de la Loire.

(NOR : INTB1509725A).

J.O., n°97, 25 avril 2015, texte n°14, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 60 dont 35 au titre de la spécialité « assistance de service social », 10 au titre de la spécialité « éducation spécialisée » et 15 au titre de la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

Les dossiers pourront être retirés du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 16 juillet 2015.

Les épreuves du concours se dérouleront à compter du 1^{er} octobre 2015.

Arrêté du 10 avril 2015 portant ouverture du concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif du centre de gestion de la Haute-Garonne (session 2015).

(NOR : INTB1509617A).

J.O., n°96, 24 avril 2015, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir au est fixé à 89 dont 33 au titre de la spécialité « assistant de service social », 40 au titre de la spécialité « éducateur spécialisé » et 16 au titre de la spécialité « conseiller en économie sociale et familiale ».

Les dossiers pourront être retirés du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de leur dépôt étant fixée au 16 juillet 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera à compter du 1^{er} octobre 2015.

Arrêté du 26 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours externe sur titres pour l'accès au grade d'assistant socio-éducatif par le centre de gestion de l'Oise.

(NOR : INTB1508183A).

J.O., n°80, 4 avril 2015, texte n°42, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 25 dont 16 au titre de la spécialité « assistant de service social », 5 au titre de la spécialité « éducation spécialisée » et 4 au titre de la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

Les préinscriptions auront lieu du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 16 juillet 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 1^{er} octobre 2015.

Arrêté du 16 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours externe sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif par le centre de gestion du Pas-de-Calais.

(NOR : INTB1508994A).

J.O., n°89, 16 avril 2015, texte n°33, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes à pourvoir est fixé à 51 dont 24 au titre de la spécialité « assistant de service social », 20 au titre de la spécialité « éducation spécialisée » et 7 au titre de la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

Les préinscriptions auront lieu du 2 juin au 8 juillet 2015, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 16 juillet 2015.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 1^{er} octobre 2015 et les épreuves d'admission le 2 décembre 2015.

Contentieux administratif / Délais de recours Acte administratif

Note DAJ B1 n°14-277 du 4 décembre 2014 – Refus de révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel - Notification.

Lettre d'information juridique, n°187, mars 2015, p. 18.

Selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, la date de notification d'une décision administrative envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception et non retirée est celle portée sur l'avis de présentation de cette lettre.

Le délai de recours contre le refus de révision du compte-rendu d'un entretien professionnel court donc à compter de la date de présentation du premier courrier.

Droit pénal Discipline Accès aux documents administratifs

Circulaire du 11 mars 2015 du ministère de la justice relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou de copies de pièces issues de procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics.

(NOR : JUSD1506570C).

Site internet Circulaires.légifrance.gouv, avril 2015.- 10 p.

Cette circulaire rappelle le cadre juridique de la communication de pièces ou d'informations aux administrations publiques lorsque des procédures pénales sont diligentées contre des fonctionnaires ou des agents publics en distinguant les communications qui peuvent être faites au cours de la procédure de celles effectuées à son issue.

Sont notamment évoqués les avis de l'engagement de poursuites contre l'agent qui doivent être communiqués le plus en amont possible et la communication de pièces qui peut déroger au secret de l'enquête.

A l'issue des procédures, les copies des pièces ne peuvent être délivrées qu'avec l'autorisation du procureur de la République ou du procureur général. Les arrêts, jugements et ordonnances définitives sont en libre accès.

La dépêche-circulaire du 20 décembre 2002 et l'avis du 29 novembre 2001 sont reproduits en annexe.

Elu local Autorisations d'absence pour fonctions électives Concours

Loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat.

(NOR : RDXF1303221L).

J.O., n°77, 1^{er} avril 2015, pp. 5921-5927.

L'article 6 modifie l'article L. 3142-56 du code du travail en étendant aux conseillers municipaux des communes d'au moins 1 000 habitants les autorisations d'absence nécessaires aux salariés candidats à un mandat pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables. L'article 7, applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 et modifiant l'article L. 2123-2 du code général des collectivités territoriales, porte sur le calcul du crédit d'heures, accordé aux conseillers municipaux des communes comprenant moins de 100 000 habitants, basé sur la durée hebdomadaire légale du travail. L'article 8 modifie les articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales en rendant applicables les dispositions des articles L. 3142-61 et L. 3142-62 du code du travail à deux mandats consécutifs.

Enfin, l'article 13 modifie l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en suspendant la durée de validité de la liste

d'aptitude jusqu'à l'expiration du mandat de l'élu local inscrit sur la liste.

Indemnité d'astreinte

Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

(NOR : DEVK1425755D).

J.O., n°89, 16 avril 2015, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Les indemnités d'astreinte sont fixées selon les catégories d'activité et comprennent : l'indemnité d'astreinte d'exploitation, l'indemnité d'astreinte de décision et l'indemnité d'astreinte de sécurité.

Cette indemnité est exclusive de toute autre indemnisation ou compensation des astreintes ou permanences et ne peut être attribuée aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire.

Le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer est abrogé.

Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

(NOR : DEVK1425770A).

J.O., n°89, 16 avril 2015, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Des tableaux fixent les montants des astreintes en fonction des catégories d'activité.

L'indemnisation horaire des interventions est de 16 euros en semaine et de 22 euros pour la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés.

L'arrêté du 24 août 2006 est abrogé.

Indemnité d'astreinte ou de permanence

Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement.

(NOR : DEVK1425758A).

J.O., n°89, 16 avril 2015, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation, une majoration de 50 % étant prévue lorsque l'agent est prévenu de la permanence moins de quinze jours francs avant son début.

Indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires

Décret n°2015-491 du 28 avril 2015 modifiant le décret n°2002-1247 du 4 octobre 2002 relatif à l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires attribuée aux conducteurs automobiles et chefs de garage.

(NOR : RDFF1503444D).

J.O., n°101, 30 avril 2015, texte n°44, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les fonctionnaires appartenant aux corps des adjoints techniques et exerçant les fonctions de conducteur automobile ou de chef de garage qui bénéficient du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ne peuvent se voir attribuer la première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires.

Mesures pour l'emploi / Apprentissage

Circulaire du 8 avril 2015 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

(NOR : RDFF1507087C).

Site internet Circulaire.légifrance.gouv., avril 2015.- 38 p.

Il est demandé aux employeurs publics de contribuer à la formation des apprentis au sein de leur administration.

Pour ce faire, la présente circulaire rappelle les règles régissant le contrat d'apprentissage dans le secteur public et la nécessité de consulter le comité technique quant aux conditions d'accueil et de formation des apprentis, les pré-requis pour devenir maître d'apprentissage, le possible recours au CNFPT en matière de formation et indique que la période d'apprentissage peut être prise en compte dans les épreuves de recrutement, notamment, lors des oraux d'admission aux concours externes.

Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

Arrêté du 26 mars 2015 relatif au remboursement des mises à disposition non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

(NOR : INTB1507944A).

J.O., n°83, 9 avril 2015, texte n°34, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est fixée la somme attribuée aux organisations syndicales au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées en 2014. La liste des organisations syndicales concernées ainsi que le calcul des sommes attribuées sont publiés en annexe.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la défense

Décret n°2015-386 du 3 avril 2015 fixant le statut particulier des fonctionnaires de la direction générale de la sécurité intérieure.

(NOR : DEFH1426725D).

J.O., n°81, 5 avril 2015, texte n°18, (version électronique exclusivement).-14 p.

Tous les corps des fonctionnaires de la de la direction générale de la sécurité intérieure sont accessibles aux fonctionnaires civils mentionnés par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers (art. 36).

Mutuelle

Décision n°2015-P-23 du 30 mars 2015 portant renouvellement de l'habilitation de la société Actélior à labelliser les contrats et règlements de protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales.

(NOR : ACP1506949S).

J.O., n°85, 11 avril 2015, texte n°25, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le renouvellement de l'habilitation à la société Actélior est délivré en application de la section I titre II du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

Prime exceptionnelle

Décret n°2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire prévue par le décret n°97-215 du 10 mars 1997 et création d'une indemnité dégressive.

(NOR : RDFS1509817D).

J.O., n°101, 30 avril 2015, texte n°45, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Une indemnité dégressive mensuelle, dont le montant est égal à un douzième du montant annuel brut total de l'indemnité exceptionnelle prévue par le décret n°97-215 du 10 mars 1997 versé au titre de l'année 2014, est instaurée. Ce montant est plafonné à 415 euros et est réduit jusqu'à extinction lors de chaque avancement lorsque l'indice majoré détenu par l'agent est égal ou supérieur à 400.

Le décret n°97-215 du 10 mars 1997 est abrogé.

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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.

(NOR : RDFS1503470A).

J.O., n°101, 30 avril 2015, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le corps des adjoints techniques comprend deux groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux et minimaux de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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.

(NOR : RDFS1503471A).

J.O., n°76, 31 mars 2015, texte n°49, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Deux tableaux publient les plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise selon le groupe de fonctions ainsi qu'au regard du bénéfice d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Un troisième tableau publie les montants minimaux annuels en fonction du grade Le dernier tableau donne les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel selon le groupe de fonctions.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire Service départemental d'incendie et de secours

Arrêté du 8 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers.

(NOR : INTE1505052A).

J.O., n°94, 22 avril 2015, pp. 7076-7077.

Cet arrêté détermine les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs pompiers professionnels, volontaires et auxiliaires ainsi que les modalités selon lesquelles ils doivent être portés. Les tenues sont classées en cinq catégories. Ce texte comporte deux annexes non publiées, qui définissent, respectivement, la composition des différentes tenues et la liste des tenues, uniformes, équipements, insignes, attributs et équipements de protection pour les trois premières catégories. Ces annexes sont consultables auprès des services départementaux d'incendie et de secours ou sur le site internet du ministère de l'intérieur.

L'arrêté du 6 mai 2000 est abrogé.

Sapeur-pompier professionnel / Emplois de direction Service départemental d'incendie et de secours

Arrêté du 13 avril 2015 fixant au titre de l'année 2015 la liste d'aptitude aux fonctions de directeur départemental des services d'incendie et de secours.

(NOR : INTE1509548A).

J.O., n°95, 23 avril 2015, texte n°75, (version électronique exclusivement).- 6 p.

Sont publiées les listes d'aptitude pour chacune des cinq catégories.

Service départemental d'incendie et de secours

Arrêté du 20 mars 2014 portant classement des services départementaux d'incendie et de secours.

(NOR : INTE1506098A).

J.O., n°83, 9 avril 2015, texte n°33, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le nouveau classement des services départementaux d'incendie et de secours est publié en application de l'article R. 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales et permet, notamment, de fixer le niveau et la répartition par grade des officiers affectés aux emplois de direction en vertu de l'article R. 1424-19 du même code.

L'arrêté du 26 décembre 2013 est abrogé.

Stagiaire étudiant

Instruction interministérielle n°DGCS/SD4A/DGESIP/2015/102 du 31 mars 2015 relative au nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations diplômantes du travail social.

Site internet Circulaires.légifrance.gouv, avril 2015.- 10 p.

Cette instruction explicite les dispositions du décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 pris en application de la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'enca-drement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Elle donne la liste des personnes concernées ou exclues par la gratification, celle des organismes et des stages concernés, les collectivités territoriales et les établissements publics du secteur social et médico-social étant désormais visés.

Le rôle des établissements de formation et les mesures d'accompagnement des étudiants sont également développés. ■

Références

Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Infirmier

Question écrite n°64759 du 23 septembre 2014 de M. Philippe Le Ray à M. le ministre de l'intérieur.

J.O. A.N. (Q), n°12, 24 mars 2015, p. 2304.

Suite à un rapport remis en juin 2014 par la mission conjointe des inspections générales des affaires sociales et de l'administration, portant sur l'évaluation de l'application du référentiel d'organisation du secours à la personne et de l'aide médicale urgente, une feuille de route a été arrêtée lors d'une réunion du comité de suivi et d'évaluation de ce référentiel, le 9 septembre dernier.

Celle-ci présente les quatre axes de travail retenus prioritairement, à savoir : l'amélioration du service rendu aux usagers, comprenant notamment le soin d'élaborer, de valider et de préciser les conditions d'application des protocoles pouvant être mis en œuvre par les infirmiers sapeurs-pompiers.

Les résultats d'un groupe de travail, attendus pour la fin de l'année 2014, permettront de préciser par voie réglementaire les modalités d'emploi des infirmiers.

Congé de longue maladie Congé de longue durée

Question écrite n°60133 du 24 décembre 2013 de M. Edouard Philippe à M^{me} la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.

J.O. A.N. (Q), n°13, 31 mars 2015, p. 2496.

« Les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation » que peut exercer un agent en congé de longue maladie ou de longue durée doivent faire l'objet d'une prescription par un médecin.

En cas d'accord entre l'administration, le médecin de prévention, le médecin traitant et l'agent, même, le cas échéant, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, l'agent peut être admis à exercer une activité de faible importance dans son administration, voire dans son service.

Etablissement public / Industriel et commercial Détachement / Organismes auprès desquels le détachement est admis

Disponibilité

Mise à disposition / Auprès d'autres administrations ou d'organismes d'intérêt général

Question écrite n°46683 du 24 décembre 2013 de M. Martial Saddier à M^{me} la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique.

J.O. A.N. (Q), n°13, 31 mars 2015, p. 2495.

Si un fonctionnaire en position normale d'activité ne peut être recruté au sein d'un EPIC (établissement public industriel et commercial) que pour exercer les fonctions de directeur du service ou de comptable, des agents peuvent, en application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, travailler dans un EPIC dans le cadre d'une mise à disposition, d'un détachement ou d'une disponibilité.

Hygiène et sécurité

Question écrite n°68568 du 11 novembre 2014 de M^{me} Marie-Jo Zimmermann à M. le ministre de l'intérieur.

J.O. A.N. (Q), n°13, 31 mars 2015, p. 2551.

La pose et la dépose des illuminations doit être effectuée à partir d'une nacelle, conformément à l'article R. 4323-58 du code du travail. Lorsque l'utilisation de cette dernière n'est pas possible ou en cas de risque faible, ce travail peut être effectué avec une échelle correctement arrimée.

L'intervention électrique ne peut être confiée qu'à des agents ou à des bénévoles titulaires d'une habilitation électrique qui est délivrée aux personnes détenant un certificat médical, possédant la qualification technique requise et ayant suivi une formation à la sécurité électrique.

Service communal d'hygiène et de santé

**Question écrite n°56014 du 27 mai 2014 de
M. Olivier Audibert Troin à M^{me} la ministre des affaires
sociales et de la santé.**

J.O. A.N. (Q), n°10, 10 mars 2015, p. 1746.

Le transfert des pouvoirs de police spéciale de l'habitat aux établissements publics de coopération intercommunale ne concerne pas les services communaux d'hygiène et de santé qui interviennent dans le cadre des attributions de police détenues par le maire en matière de salubrité sur le fondement des dispositions de l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales et des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article L. 1421-4 du code de la santé publique.

Service militaire ou national

Avancement / Prise en compte des services militaires Services effectifs

**Question écrite n°71247 du 16 décembre 2014 de
M^{me} Annick Le Loch à M^{me} la ministre de la décentralisation
et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°10, 10 mars 2015, p. 1750.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'assimile les périodes d'engagement dans une réserve opérationnelle militaire aux durées de service pouvant être reprises pour le classement des fonctionnaires lors de leur nomination. ■

Références

Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accidents de service et maladies professionnelles Commission de réforme

**Tribunal administratif de Paris, 22 mai 2014, M. R.,
req. n°1315019/5-2.**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°2, mars-avril 2015,
pp. 102-103.

Dès lors qu'un accident n'est pas manifestement insusceptible de se rattacher au service, l'administration ne peut légalement refuser son imputabilité sans avoir préalablement consulté la commission de réforme. L'omission de cette formalité a pour effet de priver l'agent d'une garantie alors même que l'avis est purement consultatif.

Acte administratif Primes et indemnités

**Tribunal administratif d'Amiens, 5 décembre 2014, M^{me} P.,
req. n°1301370.**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°2, mars-avril 2015,
pp. 104-105.

L'administration n'est pas tenue de verser à l'agent une rémunération ayant pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.

Ce principe s'applique à l'indemnité de départ volontaire qui, calculée sur la rémunération annuelle brute de l'agent et en fonction de son ancienneté, présente le caractère d'un accessoire de rémunération.

Congé de maladie ordinaire / Mise en disponibilité Comité médical

**Que doit faire l'administration en cas de contestation de
l'avis d'inaptitude de l'agent public devant le comité médical
supérieur ?**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales,
n°16, 20 avril 2015, pp. 40-41.

Sont publiées les conclusions de M. Alexandre Lallet, rapporteur

public, relatives à l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 novembre 2014, M^{me} A., req. n°363917.

Après un rappel des règles régissant les droits à congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, le rapporteur public fait état de la jurisprudence antérieure concernant la situation du fonctionnaire dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur et se prononce, dès lors que l'agent a épuisé ses droits statutaires à congés de maladie ordinaire, pour sa mise en disponibilité.

Décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical Autorisations d'absence pour activité syndicale Prestations d'action sociale Prestations d'action sociale / Restauration du personnel

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 février 2015,
Syndicat Force Ouvrière du personnel du CCAS et la Ville
de Boé, req. n°13BX01404.**

Si le fonctionnaire qui bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une décharge de service pour mandat syndical a droit, durant l'exercice de son mandat, au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et des indemnités légalement attachées à son emploi, un tel principe ne concerne pas les prestations d'action sociale individuelles ou collectives, qui ne constituent pas un élément de la rémunération, et donc notamment pas les titres restaurant.

Dossier individuel

**Conseil d'Etat, 2 avril 2015, Commune de Villecerf,
req. n°370242.**

Si le droit à la communication du dossier individuel d'un agent comporte pour celui-ci le droit d'en prendre copie, à moins que sa demande ne présente un caractère abusif, aucune disposition n'impose à l'administration d'informer l'agent de son droit à prendre copie de son dossier.

Liberté d'expression

Obligation de réserve

Discrétion professionnelle

Sanctions disciplinaires

Les contours du devoir d'alerte des agents publics.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11, 30 mars 2015, pp. 639-645.

Sont publiées en extraits les conclusions de M^{me} Christelle Oriol, rapporteur public, relatives à l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 31 décembre 2014, M^{me} S., req. n°13PA00914, lui-même publié.

Le rapporteur public rappelle le contexte du litige, à savoir la publication d'un livre par un agent mettant en cause de façon polémique le fonctionnement du service public auquel il appartenait, les critères dégagés par la jurisprudence et la doctrine qui permettent de concilier la liberté d'expression des fonctionnaires et leur devoir de réserve et de discrétion professionnelle, plus particulièrement dans les cas des lanceurs d'alerte et se prononce, suivi par le juge, pour considérer que la sanction d'exclusion de fonctions pour une durée de dix-huit mois est proportionnée à la gravité de la faute commise.

Non titulaire / Cas de recrutement

Non titulaire / Conditions générales de recrutement

Conseil d'Etat, 20 mars 2015, M^{me} A., req. n°371664.

La possibilité, prévue par les dispositions statutaires, de conclure et renouveler des contrats à durée déterminée pour remplacer des fonctionnaires temporairement ou partiellement indisponibles répond à une "raison objective", au sens du droit européen, justifiant l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et alors même que les besoins pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée.

Toutefois, il incombe au juge d'apprécier si le recours à des contrats successifs ne présente pas un caractère abusif, eu égard à l'ensemble des circonstances, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats. En l'espèce, le recours à 28 contrats et avenants successifs est abusif.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Droit pénal

Responsabilité du fonctionnaire

Conseil d'Etat, 11 février 2015, Ministre de la justice c/ M. A., req. n°372359.

Une faute d'un agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité, doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à cet agent, alors même que, commise à l'occasion de

l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service et qu'un tiers qui estime qu'elle lui a causé un préjudice peut poursuivre aussi bien la responsabilité de l'Etat devant la juridiction administrative que celle de son auteur devant la juridiction judiciaire.

Voir aussi *Actualité commentée*, p. 12.

Régie d'avances et de recettes

Responsabilité / Du fonctionnaire

Traitement et indemnités

Comptabilité publique

Arrêt n°198-719 du 10 avril 2015 de la Cour de discipline budgétaire et financière, Etablissement public de coopération culturelle « L'autre Canal ».

(NOR : CDBX1510168X).

J.O., n°98, 26 avril 2015, pp. 7356-7359.

Si la responsabilité de la directrice de l'établissement public de coopération culturelle est engagée en sa qualité d'ordonnateur du fait d'infractions consistant, notamment, dans la prise en charge de dépenses salariales par une régie d'avances et par l'encaissement de recettes par une régie de recettes alors que ces dépenses et recettes n'étaient pas mentionnées dans les actes constitutifs de ces régies, elle est atténuée par le fait que ces manquements visaient à pallier la carence des moyens dont disposait l'établissement au moment de son ouverture. La responsabilité des régisseurs est engagée pour les mêmes faits ainsi que pour le dépassement du montant maximum de l'encaisse de la régie de recettes et de la méconnaissance des règles d'une gestion distincte de ces deux régies. L'absence d'encadrement et de contrôle de la part de la directrice et du comptable constituent des circonstances atténuantes.

Retenues sur le traitement

Obligations du fonctionnaire vis-à-vis du service

Incompatibilités

Conseil d'Etat, 6 mars 2015, Centre hospitalier Henri Guérin, req. n°369857.

L'autorité de chose jugée de la décision d'annulation de la mesure de suspension de traitement pour absence de service fait, irrégulière au motif que l'administration avait laissé l'agent sans affectation, ne s'étend pas à la situation où, l'administration ayant établi que l'agent s'était procuré des revenus professionnels en exerçant une activité privée pendant la période au cours de laquelle, s'il avait été laissé sans affectation, il était néanmoins en position d'activité, elle est tenue de procéder à une retenue sur son traitement à concurrence des sommes indûment perçues. ■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Centre de gestion Comité médical Commission de réforme

Le secrétariat des comités médicaux et commissions de réforme ne relève pas du transfert de compétences.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1438, 31 mars 2015, pp. 6-7.

Par un avis du 23 octobre 2014, req. n°389194, le Conseil d'Etat rappelle qu'une modification du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 est nécessaire afin que l'attribution du secrétariat des comités médicaux aux employeurs et aux centres de gestion puisse être effective même si aucune disposition spécifique n'est nécessaire pour que cette fonction puisse être exercée par les collectivités non affiliées.

S'appuyant sur la jurisprudence antérieure, il considère que ces tâches de secrétariat ne constituent ni un transfert, ni une création ou une extension de compétences.

Détachement / Intégration

De la réalité de l'objectif de mobilité dans la fonction publique. L'obligation d'intégration après cinq années de détachement précisée au contentieux.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 7 avril 2015, pp. 47-48.

Par une décision du 19 septembre 2014, M. B., req. n°371098, publiée et commentée dans cette étude, le Conseil d'Etat a jugé que l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché à l'expiration d'une période continue de cinq ans, sans attendre la fin de la période de détachement en cours. La Haute juridiction précise ainsi les conditions d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique quant à l'obligation d'intégration du fonctionnaire détaché.

Discipline Droit pénal Procédures et garanties disciplinaires

Articulation de l'instance devant une juridiction administrative répressive et de la procédure devant une juridiction pénale.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°16, 20 avril 2015, pp. 17-18.

Cette chronique commente l'arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 30 décembre 2014, M. B., req. n°381245, quant au moyen soulevé concernant l'articulation des procédures pénales et disciplinaires.

Assouplissant sa position antérieure sur l'indépendance des deux procédures, il précise que le juge disciplinaire « peut décider de surseoir à statuer jusqu'à la décision du juge pénal lorsque cela paraît utile à la qualité de l'instruction ou à la bonne administration de la justice ».

Droit d'auteur Droits du fonctionnaire

Le droit d'auteur de l'agent public.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 7 avril 2015, pp. 36-41

Le Conseil d'Etat a, par un arrêt du 15 octobre 2014, req. n°353168, reconnu à un militaire la qualité d'auteur d'une œuvre de l'esprit dès lors que celle-ci, bien que réalisée dans le cadre du service de l'intéressé, ne correspondait pas à l'exécution de ses missions et ne concourait pas directement aux obligations de service public.

Cette étude rappelle la position dégagée par le Conseil d'Etat dans l'avis Ofrateme du 21 novembre 1972 et le renversement de ce principe par la loi n°2006-961 du 1er août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information dite DADVSI, qui fixe certaines restrictions au droit moral et aux droits patrimoniaux de l'agent sur son œuvre, l'intéressement de l'agent public ne pouvant avoir lieu faute de parution du décret prévu.

Ces dispositions qui limitent le droit d'auteur ne s'appliquent pas à certaines productions comme les conclusions des rapporteurs publics.

Gestion de fait Marchés publics

Gestion de fait : formes nouvelles de deniers publics et solidarité des gestionnaires.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°12, 6 avril 2015, pp. 684-688.

Cette chronique commente et publie les arrêts de la Cour des comptes du 19 décembre 2014, Lycée d'enseignement général et technologique Edouard Branly de Châtellerauld, n°71300, et du 24 septembre 2014, Gestion de fait des deniers du groupement de coopération sanitaire (GCS) des urgences de la Côte fleurie, n°70449.

Dans la première espèce, la Cour déclare gestionnaire de fait le responsable du service de restauration d'un établissement public local d'enseignement ayant collecté à son bénéfice des chèques-cadeaux, bons d'achat et points de fidélité crédités sur une carte et directement liés aux commandes passées dans le cadre d'un marché public. La Cour considère que ces avantages constituent des deniers publics qui devaient revenir à l'établissement.

Dans la deuxième espèce, la Cour déclare gestionnaire de fait la personne morale aux côtés de personnes physiques, que celles-ci aient participé de manière active aux agissements illégaux ou les aient ordonnés, connus et tolérés et étaient en position de les faire cesser.

Non titulaire Indemnisation

Identification du caractère abusif du renouvellement de CDD.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°13, 30 mars 2015, p. 7.

Par un arrêt du 20 mars 2015, req. n°371664, le Conseil d'Etat a jugé, en s'appuyant sur la directive européenne n°1999/70/CE et l'interprétation qui en a été faite par la Cour de justice de l'Union européenne, que l'emploi d'un agent pendant 8 ans sur la base de 28 contrats était abusif mais ne donnait pas droit à une requalification en contrat à durée indéterminée. Seul le préjudice subi peut être indemnisé.

Non titulaire / Licenciement Suppression d'emploi

Le périmètre restrictif de l'obligation de reclassement d'un agent en CDI d'un GRETA.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°12, 6 avril 2015, pp. 706-709.

Cet article publie et commente l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 octobre 2014, Ministre de l'éducation nationale, req. n°368262, relatif à l'obligation de chercher à reclasser un agent non titulaire préalablement à son licenciement justifié par la suppression de l'emploi qu'il occupe.

Le commentaire revient sur la sécurisation par la jurisprudence de la situation des agents contractuels ainsi que sur la distinction entre obligation de reclassement et droit au maintien de l'emploi.

Retraite / Bonifications pour enfants Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

Les avantages familiaux de retraite des fonctionnaires sont conformes au droit de l'UE, d'après le Conseil d'Etat.

Liaisons sociales, 1^{er} avril 2015, p. 4.

Dans un arrêt du 27 mars 2015, req. n°372426, le Conseil d'Etat juge que les fonctionnaires ayant interrompu leur carrière pendant au moins deux mois consécutifs pour s'occuper de leur enfant et bénéficiant d'une bonification d'ancienneté et/ou d'un départ anticipé à la retraite (cas des parents de trois enfants) ne constitue pas une discrimination contraire au droit européen. Ce dispositif, transitoire, accordé à plus de femmes que d'hommes vise à compenser les écarts de pension liés aux absences consacrées aux enfants.

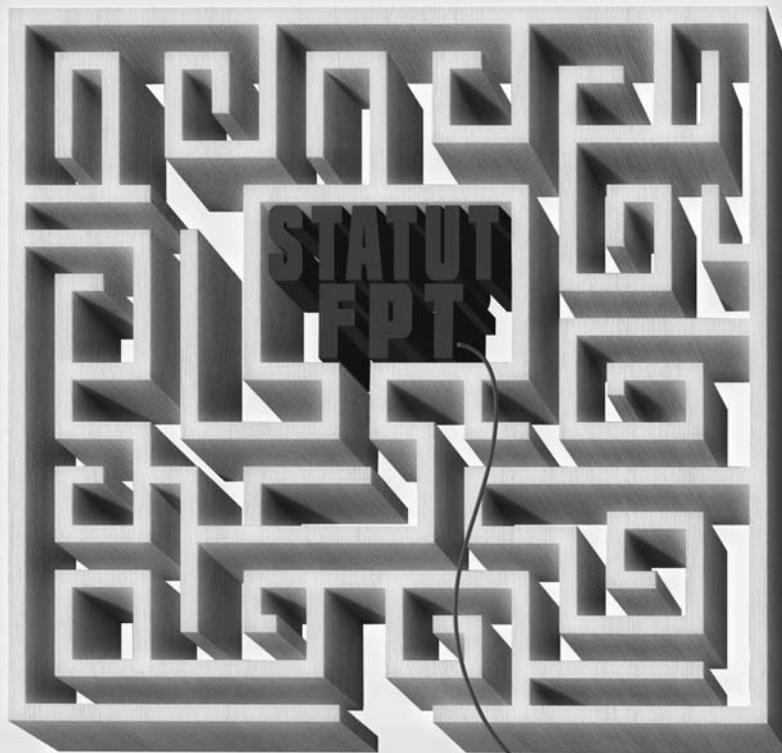
Voir aussi *Actualité commentée*, p. 16.

Sanction disciplinaire

Le juge de cassation redéfinit son contrôle sur le choix de la sanction.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°13, 20 avril 2015, pp. 749-754.

Commentant et publiant l'arrêt du 30 décembre 2014, M. B., req. n°381245, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que si le choix de la sanction, en l'espèce la radiation du tableau de l'ordre d'un médecin ayant administré des substances létales à des patients en fin de vie, relève de l'appréciation des juges du fond, il appartient au juge de cassation de vérifier que la sanction retenue n'est pas disproportionnée par rapport à la faute commise et qu'elle a pu dès lors être légalement prise. Cette chronique revient sur l'évolution du contrôle du juge sur les sanctions disciplinaires qui ne prive pas pour autant l'administration de marges de manœuvre. ■



TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

Le statut de la fonction publique territoriale
actualisé en permanence sur la **Banque d'Information
sur le Personnel** (BIP) des collectivités territoriales.

www.cig929394.fr

CIG petite couronne



Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@cig929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Administration

Mobilité entre fonctions publiques

L'accompagnement de la réforme territoriale en matière de ressources humaines.

Portail du Gouvernement, avril 2015.- 3 p.

Lors du Conseil des ministres du 22 avril dernier, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a présenté une communication relative à l'accompagnement des agents des services régionaux dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat.

Parmi les mesures visant à favoriser leur mobilité figure la mobilisation des bourses de l'emploi des trois fonctions publiques.

Assurance chômage

Intermittent du spectacle

Le projet de loi sur le dialogue social sanctuarise le régime des intermittents du spectacle.

Localtis.info, 23 avril 2015.- 2 p.

Feuille de route pour refonder le régime de l'intermittence : communiqué de presse / Ministre de la culture et de la communication ; Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Site internet du ministère de la culture, 21 avril 2015.- 1 p.

Le projet de loi relatif au dialogue social et au soutien de l'activité des salariés, présenté en Conseil des ministres le 21 avril dernier, comporte un titre II consacré au régime des intermittents du spectacle.

Il prévoit des règles spécifiques d'indemnisation du chômage annexées au règlement général figurant en annexe à la convention. Les accords seront négociés entre les représentants des employeurs et des salariés sur la base d'un document de cadrage. Un comité d'expertise sera mis en place et il est prévu une obligation de négocier sur la mise à jour de la liste des métiers ouvrant droit à indemnisation avant le 31 janvier 2016. D'autres chantiers comme la modernisation et l'amélioration du Guso (guichet unique du spectacle occasionnel) sont également prévus.

Le projet de loi est accessible sur le site internet du ministère de la culture, via un lien.

CNIL

Informatique

L'activité répressive de la Cnil s'est accrue en 2014.

Liaisons sociales, 24 avril 2015, pp. 5-6.

Le dernier rapport de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, portant sur l'année 2014, révèle une augmentation de près de 30 % du nombre de rapports de sanction et un accroissement du nombre de correspondants informatique et libertés (CIL) alors que le reste des activités de la Cnil demeure stable.

Dans le secteur du travail, la majorité des plaintes émanent des salariés et des syndicats et portent le plus souvent sur la vidéo-surveillance, la géolocalisation et la cyber-surveillance mais également sur l'absence d'information des salariés et la difficulté d'accès au dossier professionnel.

Contribution sociale généralisée

960 000 fonctionnaires concernés par la suppression de l'« indemnité CSG ».

Acteurspublics.com, 14 avril 2015.- 2 p.

La ministre de la fonction publique a annoncé aux organisations syndicales que l'indemnité compensatrice de la CSG serait supprimée à compter du 1^{er} mai 2015. Cette suppression sera cependant progressive pour une grande partie des agents et effectuée à l'occasion de leur prochain avancement. Quant aux agents de catégorie C percevant un traitement inférieur à 1 850 euros bruts mensuel, ils ne seront pas concernés.

L'extinction de ce dispositif, prévue pour la fin 2017, servira à alimenter les futures évolutions de carrière et de rémunération qui font actuellement l'objet d'une négociation.

Décentralisation

Fonction publique

L'action publique dans dix ans : France Stratégie livre sa feuille de route.

Localtis.info, 15 avril 2015.- 2 p.

France Stratégie formule, dans un rapport remis le 13 avril 2015, des propositions en matière de décentralisation comme le

développement des expérimentations et d'un véritable management public.

Elle met en cause le gel du point d'indice et suggère de réduire le nombre de fonctionnaires et de favoriser la mobilité entre les fonctions publiques et entre les secteurs public et privé.

Certaines de ces recommandations devraient se retrouver dans les annonces faites sur la réforme de l'Etat au cours du Conseil des ministres du 22 avril.

Décentralisation Gestion du personnel

Les départements, dix ans de transferts des agents de l'Etat et d'évolution des ressources humaines, et demain ?

Site internet de l'Observatoire social territorial, 2014.- 72 p.- (Les Cahiers, n°13, décembre 2014).

Ce document publie les résultats d'une enquête, menée pour le compte de l'Observatoire social de la MNT et de l'Assemblée des départements de France, auprès des directions des ressources humaines (DRH) de plus d'une centaine d'administrations départementales en 2014.

84 % des DRH ayant répondu à l'enquête se déclarent satisfaites du bilan des transferts des agents et de leur intégration et disent, à 97 %, avoir dû augmenter leurs effectifs et créer de nouvelles compétences.

Les principales difficultés rencontrées sont liées à l'absentéisme et à l'usure professionnelle alors que diverses initiatives ont été menées pour mieux gérer les ressources humaines.

Des pistes d'actions et des recommandations sont données afin de remotiver les agents, de renforcer tant la prévention des troubles musculo-squelettiques que l'employabilité et la mobilité des agents.

Décentralisation Intercommunalité

Projet de loi NOTRe : maires et présidents de communautés défendent une autre conception de l'intercommunalité.

Maireinfo, 16 avril 2015.- 2.

Rencontre des intercommunalités : quel avenir pour les communes et les intercommunalités dans le projet de loi NOTRe ?

Dossier de presse de l'AMF, 15 avril 2015.- 40 p.

Lors d'une rencontre à laquelle ont participé, notamment, les rapporteurs du Parlement sur le projet de loi NOTRe ainsi que le directeur général des collectivités locales, a été abordée la question de la mutualisation des services, et plus précisément ses effets sur les personnels. Ce point fera l'objet d'un guide pratique à l'usage des élus locaux.

L'annexe 3 précise les différents modes de mise à disposition et de répartition des personnels et des services.

Durée du travail

Don de jours de repos aux parents d'enfants malades : bientôt les fonctionnaires aussi.

Localtis.info, 8 avril 2015.- 1 p.

Un décret permettant aux fonctionnaires de donner des jours de repos à un collègue devant s'occuper d'un enfant gravement malade devrait être soumis au Conseil commun de la fonction publique le 14 avril pour une publication dans le courant du mois de mai.

Une proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale afin d'étendre ce dispositif aux aidants familiaux.

Effectifs Recrutement

L'emploi dans la fonction publique en 2013.

Insee Première, n°1544, avril 2015.- 4 p.

L'administration comptait, au 31 décembre 2013, 5,6 millions d'agents, soit une augmentation de 1,5 %.

Sur un an, les effectifs ont augmenté de 2 % dans la fonction publique territoriale, de 1,7 % dans la fonction publique hospitalière et de 1 % dans la fonction publique de l'Etat.

Des tableaux et graphiques illustrent ces évolutions selon le statut de l'agent qu'il s'agisse de contrats aidés, de fonctionnaires ou encore d'agents non titulaires, selon la fonction publique, la catégorie, l'âge ou encore le sexe.

Enfin, la répartition des entrants et sortants est publiée par fonction publique et par statut, sachant que ce sont les agents non titulaires qui bougent le plus.

Filière médico-sociale Santé

PMI : 5 100 points fixes de consultation mais des écarts importants entre départements.

Localtis.info, 27 avril 2015.- 1 p.

Les services de PMI : plus de 5 000 sites de consultations en 2012.

Etudes et résultats, n°913, avril 2015.- 6 p.

Les services de protection maternelle et infantile (PMI), avec 5 100 points fixes de consultation au 31 décembre 2012, exercent principalement leurs actions en direction des enfants de moins de six ans via des consultations et des visites à domicile, en direction des mères avec des séances pré et postnatales et auprès des personnes de 15 à 50 ans grâce à des activités de planification ou d'éducation familiale.

Fin 2012, les services de PMI employaient 12 600 agents pour près de 10 700 personnes en équivalent temps plein (ETP). 39 % de ces ETP est constitué par les puéricultrices, 13 % par des infirmiers(ières), 20 % par les médecins, chiffre en baisse depuis 2009, et 10 % par des sages femmes dont l'effectif est en hausse depuis cinq ans.

Hygiène et sécurité Médecine professionnelle et préventive

Santé et sécurité au travail : déclinaison des fiches métiers.

Site internet du CNFPT, avril 2015.- 2 p.

Le CNFPT met à disposition une nouvelle rubrique publiant les premières fiches métiers et regroupant, pour chacun d'eux, les risques professionnels, les modes de prévention, les maladies professionnelles et le suivi médical.

Ces fiches ont été élaborées avec sept centres de gestion, trois communes et le Fonds national de prévention de la CNRACL. Par ailleurs, un classeur référent en matière de prévention des risques professionnels, dénommé Registre Unique Santé et Sécurité au Travail (RUSST), est en cours d'élaboration.

Hygiène et sécurité Médecine professionnelle

Projet de loi santé : les députés votent l'interdiction de vapoter sur le lieu de travail.

Liaisons sociales, 16 avril 2015, p. 3.

L'article 5 undecies du projet de loi relatif à la santé, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, prévoit l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et à usage collectif ainsi que l'obligation de réserver des espaces à cet usage.

Une autre disposition prévoit également d'ajouter au rapport annuel du médecin du travail des données par sexe.

Non discrimination

La discrimination dans les collectivités territoriales.

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n°3, mars 2015, pp. 149-152.

L'auteur de cet article se livre à une étude synthétique des différentes discriminations, directes ou indirectes, qui peuvent exister au sein des collectivités territoriales, notamment, en matière de gestion du personnel.

Sont évoqués l'égalité dans l'accès aux emplois, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que la question de la communication électronique.

La mise en œuvre d'une véritable politique de Legal Risk Management (LRM) est préconisée.

Reclassement pour inaptitude physique

Les contours de l'obligation de reclassement des agents publics pour inaptitude médicale : un élément de gestion des ressources humaines.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°2, mars-avril 2015, pp. 78-83.

Les récentes évolutions de la jurisprudence obligent aujourd'hui l'employeur public à tenter par tous les moyens de reclasser tant ses fonctionnaires que ses agents non titulaires dans le cas d'une inaptitude physique à l'emploi, sous peine de sanction.

La présente étude rappelle les différentes possibilités offertes, qu'il s'agisse d'un aménagement de poste, d'un changement d'emplois ou de cadre d'emplois, voire d'un détachement, l'avis du comité médical et/ou de la commission de réforme étant requis, et procède à une comparaison avec les procédures existantes dans le secteur privé à la lumière de la position de la Cour de cassation.

Cependant l'administration peut être amenée à radier des cadres les agents inaptes à tous postes et à procéder, soit à leur licenciement, soit à leur mise à la retraite pour invalidité.

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Appliquer le régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1439, 7 avril 2015, pp. 6-7.

La circulaire du ministère de la fonction publique du 5 décembre 2014 détaille les conditions de mise en œuvre de l'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui entrera en vigueur progressivement, la généralisation du régime devant être réalisée au plus tard au 1er janvier 2017.

Retraite

En dix ans, les pensions de retraite des fonctionnaires ont progressé plus vite qu'attendu.

Localtis.info, 29 avril 2015.- 1 p.

Evaluation du passage à une indexation sur les prix des retraites versées par la CNRACL.

Questions Retraite et Solidarité. Les études, n°11, avril 2015.- 8 p.

Cette étude, réalisée sur la base de 582 000 personnes percevant une pension de retraite de droit propre de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) au 31 décembre 2013, indique que, du fait de leur indexation sur l'inflation, les pensions ont augmenté de 18 % entre 2004 et 2013.

On estime que leur progression aurait pu se situer entre 9 et 12 % pour la fonction publique territoriale si ces retraites avaient été indexées sur la rémunération des actifs.

Retraités de la CNRACL : 8 femmes sur 10 bénéficient au moins d'un avantage lié aux enfants.

Localtis.info, 22 avril 2015.- 1 p.

Les droits familiaux dans la fonction publique : évolutions législatives et droits acquis par les retraités de la CNRACL.

Questions Retraite et Solidarité. Les cahiers, n°3, avril 2015.- 40 p.

La Caisse des dépôts fait le point sur la réglementation applicable aux avantages familiaux que sont les bonifications et majorations de durée d'assurance, la validation de périodes d'interruption d'activité, les majorations de pensions et les départs anticipés pour les parents d'au moins trois enfants ou

d'un enfant handicapé et note les conséquences des différentes réformes sur ces avantages et sur leur attribution aux nouveaux retraités en 2013.

En décembre 2013, 66 % des hommes retraités n'étaient concernés par aucun avantage familial, ce taux s'élevant à 22 % pour les femmes.

Le système de retraite connaîtra un besoin de financement sur les 25 prochaines années.

Liaisons sociales, 17 avril 2015, p. 3-4.

Le dernier document de travail du COR (conseil d'orientation des retraites) en date du 15 avril 2015 indique que les projections pour les années 2015 à 2040 conduiront à un déficit du système de retraite. Il suggère une augmentation du taux des cotisations sur les revenus d'activité ou une réduction des pensions de retraite, toutes mesures qui pourraient être appliquées à compter du 1er janvier 2016 et pour une durée de 25 ans.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

La lettre d'observations envoyée à l'issue du contrôle Urssaf.

Liaisons sociales, 29 avril 2015.- 4 p.

A l'issue d'un contrôle de l'Urssaf, les inspecteurs du recouvrement sont tenus de communiquer à l'employeur leurs observations. Ce document fait le point sur l'utilité de la lettre d'observations, sa forme, les modalités de sa communication, les mentions qu'elle doit obligatoirement contenir, la réponse que peut y apporter le cotisant contrôlé ainsi que sur les suites à prévoir en cas de réponse ou non de l'employeur.

Traitement

La rémunération moyenne des agents territoriaux a de nouveau reculé en 2013.

Localtis.info, 28 avril 2015.- 1 p.

Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2012 et 2013.

Informations rapides (Insee), n°101, 27 avril 2015.- 2 p.

Entre 2012 et 2013, le salaire moyen en euros constants a baissé de 0,7 % dans la fonction publique de l'Etat, de 0,1 % dans la fonction publique territoriale et de 0,2 % dans la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique territoriale, le salaire net moyen en équivalent temps plein s'élève à 1 850 euros mensuels en 2013, la rémunération moyenne des personnes présentes depuis deux ans chez le même employeur augmente de 0,7 % en euros constants.

Traitements et indemnités

Exclusif : le détail de la rénovation des grilles de salaires des fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 20 avril 2014.- 6 p.

Un document de travail du ministère de la fonction publique présente le projet de transformation de certaines primes en points d'indice qui prévoit l'attribution de quatre points aux agents de catégorie C, de six points aux agents de catégorie B et de neuf points aux agents de catégorie A.

Il publie, par ailleurs, des propositions de rénovation des grilles indiciaires-type pour les trois versants de la fonction publique qui concernent les catégories C et B et les attachés pour la catégorie A.

Cette réforme serait appliquée à compter de 2016 et jusqu'en 2020.

Négociation sur l'avenir de la fonction publique : la dernière séquence est ouverte.

Liaisons sociales, 17 avril 2015, p. 5.

Les nouvelles réflexions portent sur l'articulation entre les grilles indiciaires et le régime indemnitaire. Il est envisagé de convertir des primes en points d'indice majoré et de mettre en place un plan pluriannuel portant sur la rénovation des grilles indiciaires jusqu'en 2022.

Traitement et indemnités Avancement

Revalorisation des traitements des agents : le gouvernement abat ses premières cartes.

Localtis.info, 22 avril 2015.- 10 p.

La revalorisation des grilles de la catégorie C a été abordée lors d'une réunion le 21 avril dernier entre les représentants du ministère de la fonction publique et les représentants syndicaux. Le nombre d'échelles passerait de 4 à 3, les échelles 4 et 5 étant fusionnées, 4 points d'indice supplémentaires seraient accordés aux agents, les durées de carrière seraient allongées et la procédure d'avancement de grade serait alignée sur celle de la catégorie B.

Le site Localtis met en ligne, via un lien, le document de travail du ministère qui prévoit également des mesures pour les catégories A et B ainsi que les propositions de revalorisation des grilles pour chaque catégorie. ■

Votre passeport pour la réussite



Une collection rédigée par les organisateurs

Concours de la Fonction Publique Territoriale

Annales corrigées

En vente en librairie et sur
www.ladocumentationfrancaise.fr

CIG petite couronne



La documentation Française

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

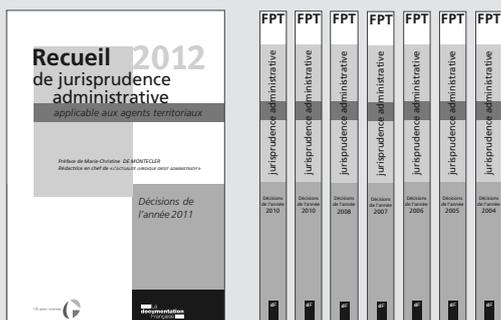
Vol. 1 Filière administrative / Filière technique Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 98,50 € - vol. 2 et 3 : 86,50 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



NOUVEAUTÉ

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

La
documentation
Française

- À La Documentation française 29 quai Voltaire, Paris 7^e - 01 40 15 71 10
- En librairie
- Par correspondance Direction de l'information légale et administrative (DILA) Administration des ventes 26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Prix : 19,90 €