

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La position de disponibilité

1^{re} partie :

Cas d'octroi et situation du fonctionnaire

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Report des congés annuels non pris
en raison de la maladie : les nouvelles précisions
du Conseil d'État**

● n° 7 - juillet 2017





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

1, rue Lucienne Gérard 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 Sylvie Naçabal

Suzanne Marques, Philippe David, Chloé Ghebbi

Actualité documentaire Fabienne Caurant

Véronique Leyral

Mise en pages Michèle Frot-Coutaz

Lætitia Gharnouti

© DILA

Paris, 2017

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 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** La position de disponibilité
1^{re} partie : Cas d'octroi et situation du fonctionnaire

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 18** Report des congés annuels non pris en raison de la maladie : les nouvelles précisions du Conseil d'État
- 25** *Annexe* : Convention de l'O.I.T. (n° 132) sur les congés annuels payés

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 32** Textes
- 35** Documents parlementaires
- 37** Jurisprudence
- 40** Chronique de jurisprudence
- 41** Presse et livres

La position de disponibilité

Selon les termes de l'article 12 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la disponibilité est l'une des quatre positions statutaires du fonctionnaire titulaire avec l'activité, le détachement et le congé parental. Elle est aussi un moyen d'exercer une mobilité vers le secteur public ou privé dans le cadre de l'exercice du droit au départ consacré par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Le présent dossier porte sur les cas d'octroi ainsi que la situation du fonctionnaire en disponibilité. La réintégration à l'issue d'une période de disponibilité sera traitée dans un prochain numéro des *IAJ*.

1^{re} partie :

Cas d'octroi et situation du fonctionnaire

L'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ⁽¹⁾ définit la disponibilité comme « *la position du fonctionnaire, qui placé en dehors de son administration ou son service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite* ».

On peut distinguer trois catégories de disponibilités :

– les disponibilités de droit qui doivent faire l'objet d'une demande mais pour lesquelles l'autorité territoriale se limite à vérifier que les conditions d'octroi sont remplies ;

– les disponibilités discrétionnaires, accordées sous réserve des nécessités de service ;

– et la disponibilité d'office qui ne fera pas l'objet de développements dans le présent dossier au regard de son lien spécifique avec l'indisponibilité physique (voir encadré page 5).

(1) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (2) définit les différents cas de disponibilité, fixe leurs modalités d'octroi, de renouvellement et les conditions de réintégration du fonctionnaire dans son administration d'origine.

On relèvera par ailleurs que le régime de la disponibilité a été quelque peu modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. La saisine de la commission de déontologie est ainsi devenue obligatoire pour tout fonctionnaire cessant temporairement ou définitivement ses fonctions dès lors que ce dernier envisage d'exercer une activité lucrative.

Le présent dossier envisagera les cas de disponibilité, la procédure préalable de mise en disponibilité et la situation du fonctionnaire placé dans cette position.

La position de disponibilité étant réservée aux fonctionnaires titulaires (3), seront présentés en page 8 les congés sans traitement dont bénéficient les agents stagiaires et contractuels, qui constituent des équivalents de cette position administrative.

Les cas de disponibilité

La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale à la demande du fonctionnaire. Elle peut être accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Il n'existe pas de plafond « global » sur l'ensemble de la carrière : les périodes de disponibilité à différents titres sont cumulables entre elles.

Les disponibilités accordées de droit

Les demandes de disponibilités de droit ont la particularité de ne pouvoir être refusées par l'administration dès lors que le fonctionnaire en remplit les conditions d'octroi. Les nécessités de service ne peuvent donc pas être invoquées pour fonder le refus d'une telle demande.

Conformément aux dispositions du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, trois formes de disponibilités de droit sont prévues :

- la disponibilité pour raisons familiales ;
- la disponibilité pour l'exercice d'un mandat local ;
- la disponibilité pour se rendre dans un département d'outre-mer, en Polynésie française, dans les îles de Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue d'une ou plusieurs adoptions.

• La disponibilité pour raisons familiales

(art. 24, décret du 13 janvier 1986)

La mise en disponibilité pour raisons familiales peut intervenir sur demande du fonctionnaire pour :

- élever un enfant de moins de huit ans ;
- donner des soins à un enfant à charge, à un conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (PACS), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou le partenaire d'un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Cette disponibilité est octroyée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable tant que les conditions requises pour son obtention sont satisfaites. Aucune durée minimale n'est prévue.

S'agissant de la mise en disponibilité pour suivre son conjoint, le juge administratif considère que le fonctionnaire vivant en concubinage est exclu de son bénéfice (4). Seul le fonctionnaire marié ou partenaire de PACS peut donc se voir octroyer cette forme de disponibilité. L'agent devra transmettre à l'appui de sa demande les éléments justifiant de sa situation familiale.

• La disponibilité pour exercer un mandat local

(art. 24, décret du 13 janvier 1986)

Cette disponibilité est accordée de plein droit sur demande du fonctionnaire titulaire d'un mandat électif local pour la durée de son mandat. Le Conseil d'État a précisé sur ce point que pour pouvoir bénéficier de cette forme de disponibilité le fonctionnaire devait déjà être titulaire d'un mandat local (5). Le fonctionnaire candidat à une élection locale ne peut donc pas en bénéficier. L'article L.3142-87 du code du travail prévoit toutefois l'application aux fonctionnaires des

(2) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

(3) Les fonctionnaires titulaires à temps non complet peuvent bénéficier d'une disponibilité (article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet).

(4) Conseil d'État, 25 novembre 1994, req. n°123314.

(5) Conseil d'État, 30 octobre 1996, req. n°177124.

dispositions relatives aux congés accordés aux salariés candidats à un mandat parlementaire ou local pour participer à la campagne électorale. Le fonctionnaire peut ainsi bénéficier de facilités de service de 20 jours au maximum pour les élections législatives et sénatoriales et de dix jours pour les élections européennes, municipales (6), départementales et régionales. À l'épuisement de ces facilités de service, il peut demander, le cas échéant, à être placé en disponibilité pour convenances personnelles (voir plus loin).

Le code général des collectivités territoriales prévoit par ailleurs la possibilité pour le fonctionnaire titulaire de certains mandats locaux de bénéficier, sur sa demande, d'un placement de plein droit en détachement (7).

• La disponibilité pour effectuer une adoption

(art. 34-1, décret du 13 janvier 1986)

Le fonctionnaire peut demander le bénéfice d'une période de disponibilité pour se rendre dans un département d'outre-mer, en Polynésie française, dans les îles de Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

L'octroi de cette disponibilité est subordonné à l'obtention préalable par le fonctionnaire d'un agrément pour l'adoption d'un enfant pupille de l'État (8) ou d'un enfant étranger (9).

La durée de cette disponibilité est limitée à six semaines par agrément ; le fonctionnaire peut toutefois l'interrompre et reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoit trois cas de disponibilités dans lesquels l'initiative de la demande appartient à l'agent et dont l'octroi est subordonné aux nécessités de service.

(6) Le congé n'est accordé que pour les fonctionnaires candidats au conseil municipal d'une commune d'au moins 1000 habitants.

(7) Pour plus de précisions sur ce point, voir le point bref relatif au fonctionnaire titulaire d'un mandat électif local dans le numéro des IAJ d'avril 2011.

(8) Article L.225-2 du code de l'action sociale et des familles.

(9) Article L.225-17 du code de l'action sociale et des familles.

• La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général

(art. 21, décret du 13 janvier 1986)

Le fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un placement en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général. La durée de cette disponibilité est limitée à trois ans, renouvelable une fois pour une durée égale. Aucune durée minimale n'est prévue.

Le fonctionnaire peut notamment bénéficier de cette disponibilité au titre de son droit à la formation personnelle et passer un contrat d'études avec le Centre national de la fonction publique territoriale (10).

Le caractère d'intérêt général des études ou des recherches est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. À cet égard, le Conseil d'État a eu l'occasion de considérer, pour la fonction publique de l'État, que des fonctions consistant à étudier, défendre et promouvoir les intérêts généraux d'une profession ne peuvent être regardées, alors même qu'elles comportent une part d'études et notamment de travaux juridiques destinés à rassembler et diffuser les textes applicables à la profession, comme l'accomplissement d'études ou de recherches présentant un caractère d'intérêt général (11).

• La disponibilité pour convenances personnelles

(art. 21, décret du 13 janvier 1986)

Le fonctionnaire peut également solliciter une mise en disponibilité pour convenances personnelles. Dans ce cas, la demande de placement en disponibilité n'a pas à être justifiée.

Toutefois, la présentation à son administration de l'accord écrit de l'administration ou de l'organisme d'accueil permet désormais au fonctionnaire de faire valoir son droit au départ en mobilité issu de la loi n°2009-972 du 3 août 2009. En effet, l'article 14 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que l'administration ne peut s'opposer à une demande de disponibilité discrétionnaire, tendant avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme d'accueil à être placé dans cette position, qu'en raison des nécessités de service ou, le cas échéant, d'un avis de la commission de déontologie. En l'absence de réponse de l'administration à l'issue d'un délai de deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire, la demande de disponibilité est réputée acceptée.

(10) Articles 8 et 10 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

(11) Conseil d'État, 5 juin 2002, req. n°229668.

En outre, si le fonctionnaire souhaite exercer une activité privée lucrative ou libérale, la commission de déontologie doit désormais être obligatoirement saisie pour apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (12).

Le bénéfice de la disponibilité pour convenances personnelles peut également être sollicité par un fonctionnaire candidat à une fonction élective (voir plus haut).

On relèvera par ailleurs qu'aux termes de l'article L.231 du code électoral, les fonctionnaires territoriaux ne peuvent pas être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Le Conseil d'État écarte toutefois l'inéligibilité d'un fonctionnaire placé, par un arrêté exécutoire de plein droit dès sa notification à l'intéressé, en disponibilité antérieurement à l'élection au conseil municipal (13).

On indiquera enfin qu'aucune durée minimale n'est prévue pour la disponibilité pour convenances personnelles. En revanche, elle ne peut excéder trois années et est renouvelable pour une durée totale de dix ans pour l'ensemble de la carrière du fonctionnaire.

• La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

(art. 23, décret du 13 janvier 1986)

Le fonctionnaire peut demander une mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail. La création ou la reprise peut ainsi avoir pour objet une activité économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale. En outre, elle peut être exploitée, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition que le fonctionnaire en exerce effectivement le contrôle. Aux termes de l'article R. 5141-2 du code du travail, le contrôle effectif d'une entreprise se traduit par :

- la détention personnelle ou avec son conjoint, son partenaire de PACS ou son concubin, ses ascendants et descendants, de plus de la moitié du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35 % ;
- la détention, par la personne ayant la qualité de dirigeant de la société et détenant, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire de PACS, ses ascendants et descendants, d'au moins un tiers du capital de celle-ci, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25 % et sous réserve

qu'un autre actionnaire ou porteur de parts ne détienne pas plus de la moitié du capital de la société ;

- la détention par plusieurs personnes de plus de la moitié du capital de la société, à condition qu'une ou plusieurs d'entre elles aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale à un dixième au moins de la part détenue par le principal actionnaire ou porteur de parts.

La durée de cette disponibilité est limitée à deux ans.

Cette mise en disponibilité doit être compatible avec les nécessités du service.

La commission de déontologie est par ailleurs chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées (voir plus loin).

La disponibilité d'office

La disponibilité d'office peut être prononcée dans les cas suivants :

- à l'expiration des congés* de maladie, de longue maladie et de longue durée prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 s'il ne peut être procédé au reclassement du fonctionnaire ;
- en l'absence d'emploi vacant permettant la réintégration au cours d'une période de détachement,
- en cas de refus d'emploi proposé pour la réintégration à l'issue ou pendant une période de détachement ou de congé parental,
- dans certains cas d'impossibilité de réintégration à la suite d'une mise en disponibilité,
- pour les fonctionnaires élus au Parlement national** ou européen ,
- pour les fonctionnaires nommés membres du Gouvernement,
- en cas de manquements graves et répétés aux obligations pour les fonctionnaires pris en charge par une instance de gestion.

* article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

** articles L0151-1 et L0297 du code électoral

(12) Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

(13) Conseil d'État, 8 juillet 2002, req. n°236267.

Les conditions d'octroi de la disponibilité sur demande

Textes de référence

- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, art. 21, 23, 24, 26 et 34-1

MOTIF DE LA DISPONIBILITÉ	CONDITIONS D'OCTROI	PROCÉDURE
Études ou recherches présentant un intérêt général ➔ art. 21, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986	Sous réserve des nécessités du service	Avis de la CAP Avis de compatibilité de la Commission de déontologie dans certains cas (a)
Convenances personnelles ➔ art. 21, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986		
Créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail ➔ art. 23, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986		
Elever un enfant âgé de moins de 8 ans ➔ art. 24, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986	De droit sur présentation de justificatifs	Avis de compatibilité de la Commission de déontologie dans certains cas (a) Pas d'avis de la CAP
Donner des soins, à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ou à raison d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne : – à un enfant à charge – au conjoint – au partenaire de PACS – à un ascendant ➔ art. 24, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986		
Suivre son conjoint ou le partenaire de PACS, lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui d'exercice des fonctions de l'agent ➔ art. 24, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986		
Exercice d'un mandat d'élu local ➔ art. 24, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986		
Déplacement dans un département d'outre-mer, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants ➔ art. 34-1, décret n° 86-68 du 13 janvier 1986	De droit sur présentation de l'agrément exigé et au vu d'une demande formulée par lettre recommandée au moins 2 semaines avant le départ	

(a) En cas d'exercice d'une activité privée entrant dans le champ d'application du II de l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983.

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, art. 25 *octies*
- Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

DURÉE	RENOUVELLEMENT	PROCÉDURE DE RENOUVELLEMENT
3 ans maximum	Renouvelable 1 fois pour une durée égale dans la limite de 6 ans maximum	Demande de renouvellement 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité (b) Avis de la CAP
	Renouvelable dans la limite de 10 années au total pour l'ensemble de la carrière	
2 ans maximum	Non renouvelable au-delà de la durée maximale de 2 ans	
3 ans maximum	Renouvelable sans limitation sous réserve que les conditions d'obtention soient toujours remplies	Demande de renouvellement 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité (b) Pas d'avis de la CAP
Durée du mandat	–	–
6 semaines maximum par agrément	Non renouvelable	–

(b) Sauf en cas de disponibilité inférieure à 3 mois.

Congés sans traitement «équivalents» à la disponibilité pour les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public

Fonctionnaires stagiaires		
TYPE DE CONGÉ	CONDITIONS	DURÉE MAXIMALE
Congé pour raisons familiales ➔ art. 13, décret n°92-1194 du 4 novembre 1992	Sous réserve des nécessités du service	1 an ; renouvelable deux fois
Congé pour convenances personnelles ➔ art. 14, décret n°92-1194 du 4 novembre 1992		3 mois

Agents contractuels (a)		
TYPE DE CONGÉ	CONDITIONS	DURÉE MAXIMALE
Congé pour raisons familiales ➔ art. 15, décret n°88-145 du 15 février 1988	<ul style="list-style-type: none"> • Être employé depuis plus d'1 an • Accordé de droit 	3 ans ; renouvelable sans limitation de durée si les conditions d'obtention sont toujours réunies
Congé pour convenances personnelles ➔ art. 17, décret n°88-145 du 15 février 1988	<ul style="list-style-type: none"> • Être employé pour une durée indéterminée (CDI) (b) • Ne pas avoir bénéficié, dans les 6 ans qui précèdent la demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois • Sous réserve des nécessités du service 	3 ans ; renouvelable dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
Congé pour créer ou reprendre une entreprise ➔ art. 18, décret n°88-145 du 15 février 1988	Accordé sous réserve des nécessités du service	1 an ; renouvelable une fois
Congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants ➔ art. 14-1, décret n°88-145 du 15 février 1988	De droit	6 semaines au maximum par agrément

(a) Lorsque l'agent est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

(b) Le congé pour convenances personnelles est réservé depuis le 1^{er} janvier 2016 aux agents employés sous CDI. Pour les congés accordés avant le 1^{er} janvier 2016 aux agents sous CDD, des dispositions transitoires ont cependant été prévues par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

La procédure de mise en disponibilité

Le fonctionnaire doit formuler sa demande par écrit accompagnée, le cas échéant, des justificatifs nécessaires.

La réglementation ne fixe aucun délai préalable pour solliciter une disponibilité.

Toutefois, dans le cas de la disponibilité pour effectuer une adoption, la demande indiquant la date de début et la durée envisagée doit être transmise à l'autorité territoriale par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux semaines avant le départ (14).

La demande doit être formulée par écrit

La procédure consultative

• La saisine de la CAP

Aux termes de l'article 27 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, la décision d'octroi ou de refus de l'autorité territoriale doit être précédée de la saisine de la commission administrative paritaire (CAP), qui doit formuler un avis sur la demande de disponibilité du fonctionnaire notamment dans les cas prévus aux articles 21 et 23 du décret précité (disponibilité discrétionnaire).

La CAP doit donc être consultée sur les demandes de :

- disponibilité en vue de demander des études ou des recherches présentant un intérêt général ;
- disponibilité pour convenances personnelles ;
- disponibilité en vue de reprendre ou créer une entreprise.

On relèvera ainsi que seules les disponibilités sur demande de droit (15) ne nécessitent pas de saisine préalable de la CAP.

Le juge administratif considère par ailleurs que l'administration ne peut régulièrement statuer sur une demande de disponibilité qu'après avoir saisi la CAP compétente, sous peine d'entacher la procédure d'irrégularité (16).

(14) Article 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

(15) Pour rappel, il s'agit de la disponibilité pour raisons familiales, de la disponibilité pour exercer un mandat d'élu local et la disponibilité en vue d'une adoption dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer, dans les terres australes et antarctiques ou à l'étranger.

(16) Conseil d'État, 9 janvier 1991, req. n°94858;

L'avis rendu par la CAP ne lie pas la collectivité qui a ainsi la faculté de suivre ou non le sens de cet avis. Dans le cas où l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis émis par la CAP, elle doit toutefois, dans un délai d'un mois, informer la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis (17).

• La saisine obligatoire de la commission de déontologie

L'article 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 issu de la loi du 20 avril 2016 et le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 régissent désormais les modalités de saisine de la commission de déontologie en cas de cessation temporaire de fonctions par un fonctionnaire.

Une saisine obligatoire et préalable de la commission a ainsi été instaurée pour tous les projets d'exercice d'une activité privée.

Pour rappel, on indiquera que la saisine obligatoire était auparavant limitée aux agents chargés (18) :

- soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée,
- soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats,
- soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler des avis sur une telle décision.

Conformément au décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 (19), le fonctionnaire doit désormais informer l'autorité dont il relève de son projet trois mois au moins avant le début de l'exercice de l'activité privée. L'autorité ou l'agent saisit alors la commission qui apprécie la compatibilité de l'activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme de droit privé ou toute activité libérale envisagée, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (20).

(17) Article 30 du décret n°89-229 du 17 janvier 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(18) Article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

(19) Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

(20) Pour plus de précisions sur les modalités, délais de saisine et nature des avis de la commission de déontologie, voir le dossier relatif à la mise en œuvre de la loi « déontologie » dans le numéro de mars 2017 des IAJ.

L'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 indique qu'« est assimilé à une entreprise privée tout organisme de droit privé ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé ».

Pour rappel, le président de la commission de déontologie peut aussi saisir la commission lorsque celle-ci n'a pas été saisie en préalable à l'exercice de l'activité privée et s'il estime que, par sa nature ou ses conditions d'exercice et au regard des fonctions précédemment exercées par l'intéressé, la compatibilité de cette activité doit faire l'objet d'un examen (21). Cette saisine s'exerce dans un délai de trois mois à compter de l'embauche du fonctionnaire ou de la création d'entreprise.

La commission apprécie si l'activité que projette d'exercer le fonctionnaire dans le cadre de sa mise en disponibilité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance, ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique visé à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ou de placer l'intéressé en situation de commettre une prise illégale d'intérêts, infraction prévue par l'article 432-13 du code pénal. Dans le cadre de cette appréciation, la commission peut demander à l'autorité territoriale de produire une analyse circonstanciée de la situation et un avis sur les conséquences de celle-ci.

On signalera également que l'absence d'avis de la commission de déontologie dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité (22).

La décision de l'autorité territoriale

Aux termes de l'article 18 du décret du 13 janvier 1986, la disponibilité est prononcée par l'autorité territoriale : l'agent doit néanmoins avoir formulé au préalable une demande en ce sens, qu'il s'agisse d'une disponibilité de droit ou discrétionnaire. Pour les agents à temps non complet relevant de plusieurs collectivités, la décision de mise en disponibilité doit être prise conjointement par les différentes autorités territoriales (23).

L'administration peut requalifier la demande de disponibilité

On indiquera que l'instruction de la demande peut conduire l'administration à requalifier cette demande si la base juridique sur laquelle elle se fonde est erronée au regard des éléments transmis par l'agent (24). On citera par exemple le cas du fonctionnaire qui

demande une disponibilité pour convenances personnelles afin de créer son entreprise alors qu'il existe une forme spécifique de disponibilité pour cette situation (voir page 4).

• La décision de placement en disponibilité

Dans le cas où l'administration accepte la demande du fonctionnaire, la décision de mise en disponibilité qui se matérialise par un arrêté doit viser la demande de l'agent et indiquer la nature de la disponibilité accordée et ses dates d'effet et de fin. Les modalités de renouvellement de la disponibilité ou de réintégration doivent également être mentionnées dans l'arrêté.

Concernant plus particulièrement la date d'effet de la disponibilité, le juge administratif considère que « l'agent placé en congé de maladie à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé maladie » (25). Le fonctionnaire bénéficie ainsi du droit au report de la date d'effet de sa disponibilité jusqu'à la fin de son congé maladie.

Enfin, dans l'hypothèse d'une demande de retrait de sa mise en disponibilité par le fonctionnaire, le juge administratif a considéré que l'autorité territoriale n'était pas tenue de prononcer le retrait de la décision de mise en disponibilité lorsque celle-ci était légale (25).

• La décision de refus d'une demande de disponibilité

Il convient de distinguer le cas d'un refus d'une disponibilité de droit de celui d'une disponibilité discrétionnaire.

En cas de refus d'une demande d'une disponibilité de droit, la décision relève de la catégorie des décisions refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir. L'administration doit donc motiver sa décision de refus, conformément à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration. On rappellera que ce refus ne peut être fondé que sur le fait que l'agent ne remplit pas les conditions pour ouvrir droit à la disponibilité sollicitée.

S'agissant des refus des disponibilités discrétionnaires, l'administration ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qu'en raison des nécessités de service ou d'un avis rendu par la commission de déontologie. Cette commission peut en effet rendre un avis d'incompatibilité entre l'activité envisagée et celle que l'agent a exercée au sein de la fonction publique pendant les trois ans précédant sa demande de disponibilité.

(21) Article 3 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017.

(22) Article 34 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017.

(23) Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 précité.

(24) Conseil d'État, 20 février 1970, req. n°74106.

(25) Conseil d'État, 10 juin 1988, req. n°87433.

Depuis l'intervention de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (26), l'article 14 bis de la loi du 13 juillet 1983 encadre plus précisément les conditions de refus et de report par l'administration des demandes de détachement et de disponibilité discrétionnaires des fonctionnaires.

Il précise ainsi que, hormis les cas dans lesquels le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, l'administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la commission de déontologie.

L'article 14 bis précité prévoit toutefois la possibilité pour l'employeur d'exiger de l'agent qu'il respecte à cette occasion une durée maximale de préavis de trois mois. On signalera également que cet article préserve la possibilité pour les statuts particuliers de prévoir d'une part, un délai de préavis plus long (dans la limite maximale de six mois) et d'autre part, une durée minimale de services effectifs dans le cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois. À ce jour, aucun statut particulier des cadres d'emplois existants ne contient de dispositions en ce sens.

Enfin, le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de la demande (27).

La circulaire d'application du 19 novembre 2009 (28) précise que le départ du fonctionnaire ne doit pas être conditionné par son remplacement. Elle indique ainsi que le refus opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel et se fonder sur « *des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du fonctionnement du service où [le fonctionnaire] exerce ses fonctions* ».

(26) Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

(27) Article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(28) Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

(29) Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité.

(30) Cour administrative d'appel de Paris, 23 mai 2001, req. n°98PA03417.

Les modalités de renouvellement de la disponibilité

Pour toute période de disponibilité excédant trois mois, le fonctionnaire en disponibilité doit informer son administration d'origine de sa décision de demander le renouvellement de sa disponibilité trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité (29).

La demande de renouvellement est instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale de l'agent. Cela implique une nouvelle saisine de la CAP pour les disponibilités sur demande.

En revanche, une nouvelle saisine de la commission de déontologie ne se justifie que si l'agent envisage un changement d'activité ou s'il envisage d'exercer une autre activité en complément de celle ayant conduit à la saisine initiale dans un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité.

On relèvera par ailleurs que le fonctionnaire peut demander à bénéficier d'une forme différente de disponibilité à la suite d'une période initiale de disponibilité. L'administration vérifiera alors qu'il remplit les conditions requises et dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire, que les nécessités du service ne justifient pas le refus de sa demande. Un fonctionnaire peut ainsi bénéficier d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise puis d'une disponibilité pour convenances personnelles.

La décision de renouvellement prend la même forme que la décision initiale de mise en disponibilité.

En l'absence de demande de renouvellement ou de réintégration, le juge administratif a admis que l'administration pouvait utiliser la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste. Toutefois, conformément aux règles régissant cette procédure, le fonctionnaire doit préalablement avoir été mis en demeure de reprendre ses fonctions ou de demander le renouvellement de sa disponibilité à une date fixée par l'autorité territoriale. Ce n'est qu'à défaut qu'il pourra être radié des cadres (30).

Si la procédure de radiation des cadres n'est pas mise en œuvre, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité conformément au principe selon lequel l'administration doit placer le fonctionnaire dans une situation statutaire régulière (31).

(31) Cour administrative d'appel de Douai, 22 juin 2000, req. n°96DA03048.

La situation du fonctionnaire en disponibilité

Dans le cadre d'une disponibilité, le fonctionnaire voit sa carrière figée mais conserve toutefois les droits acquis jusqu'à la mise en œuvre de la disponibilité. Le lien entre l'agent et l'administration subsiste pendant la période de disponibilité et fonde le droit à réintégration de l'agent à l'issue de cette période.

RAPPEL

La vacance de l'emploi

L'emploi occupé par le fonctionnaire devient vacant en cas de :

- disponibilité de plus de 6 mois pour raisons familiales
- autres disponibilités de droit et discrétionnaires, quelle que soit la durée.

Les conséquences de la disponibilité

• La carrière

L'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 précise que dans le cadre d'un placement en disponibilité le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à avancement. À compter de sa mise en disponibilité, le fonctionnaire n'accomplit aucun service effectif. Il n'acquiert plus d'ancienneté et ne peut plus bénéficier d'avancement d'échelons.

Aux termes de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, seuls les fonctionnaires en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant leur service national peuvent par ailleurs se présenter à un concours interne. Les fonctionnaires en disponibilité n'ont ainsi pas accès au concours interne.

La carrière de l'agent est « figée »

S'agissant de l'accès des fonctionnaires mis en disponibilité à la promotion interne dans le cadre d'emplois de niveau supérieur, une réponse ministérielle du 21 avril 2009 (32) indique qu'aux termes de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 qui régit les modalités de promotion interne, l'inscription sur une liste d'aptitude de promotion interne n'est

(32) Réponse ministérielle du ministre du budget, des comptes publics et fonction publique à la question écrite n°41502, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 21 avril 2009.

pas subordonnée à la nécessité d'être en position normale d'activité. Cette réponse conclut ainsi à la possibilité d'inscrire sur une telle liste un fonctionnaire placé en position de disponibilité dès lors qu'il remplit les conditions statutaires prévues par le statut particulier du cadre d'emplois de promotion.

On notera enfin que le bénéfice des congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 est réservé aux fonctionnaires en position d'activité. Les fonctionnaires en disponibilité ne sont ainsi notamment pas éligibles aux congés annuels, aux congés résultant d'une indisponibilité physique (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie...) ainsi qu'au congé de maternité.

• Le compte épargne-temps (CET)

Le fonctionnaire conserve le bénéfice de son CET, sans pouvoir l'utiliser. On relèvera toutefois à cet égard que la conservation des droits acquis au titre du CET repose sur un renvoi de l'article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 (33) à l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984, aujourd'hui abrogé.

• Le compte personnel d'activité

Le nouvel article 22 ter de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte (34). Le principe de portabilité de ces droits acquis permet par ailleurs au fonctionnaire en disponibilité de faire valoir ces droits auprès de son nouvel employeur public ou privé.

• La rémunération

Le fonctionnaire en disponibilité est placé en dehors de son administration : en l'absence de service fait, il n'est plus rémunéré par sa collectivité ou son établissement d'origine.

• La protection sociale

Le fonctionnaire placé en position de disponibilité ne peut prétendre aux congés statutaires avec traitement prévus pour raison de santé, liés à la position d'activité, et ne remplit plus les conditions pour être assujéti au régime spécial de sécurité sociale. Toutefois, il peut pendant cette période soit bénéficier du dispositif de maintien des droits institué par le code de la sécurité sociale pendant une période limitée, soit relever d'un autre régime obligatoire d'assurance maladie lorsqu'il exerce une nouvelle activité professionnelle pendant sa disponibilité.

(33) Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

(34) Pour plus de précisions, voir le dossier sur l'ordonnance du 17 janvier 2017 dans le numéro des IAJ du mois de juin 2017.

1^{er} cas : le fonctionnaire en disponibilité ne relève pas d'un nouveau régime

Le code de la sécurité sociale prévoit que les personnes qui cessent de relever d'un régime obligatoire d'assurance maladie et maternité conservent le droit à des prestations en nature et en espèces pendant une période de 12 mois à compter de la date à laquelle les conditions pour relever de ce régime ne sont plus remplies (voir encadré ci-dessous) (35). Toutefois, le maintien des droits aux prestations du régime spécial est supprimé si l'intéressé vient à remplir en qualité d'assuré ou d'ayant droit les conditions pour bénéficier d'un autre régime obligatoire d'assurance.

À l'issue de la période de maintien des droits, s'il ne relève d'aucun régime obligatoire, l'agent peut demander la prise en charge de ses frais de santé au titre de la protection universelle maladie, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

2^e cas : le fonctionnaire en disponibilité relève d'un nouveau régime

Le fonctionnaire en disponibilité qui exerce une activité professionnelle devient tributaire du régime de sécurité sociale dont relève son emploi. Il convient de noter qu'en cas de maladie ou de maternité, les prestations ne sont pas néces-

Règles de maintien des droits et de coordination des régimes de sécurité sociale

Code de la sécurité sociale :

• Article L. 161-8

Les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever d'un régime obligatoire d'assurance maladie et maternité bénéficient, à compter de la date à laquelle ces conditions ne sont plus remplies, du maintien de leur droit aux prestations en espèces des assurances maladie et maternité, pendant une période définie par décret en Conseil d'État.

Est également maintenu le droit aux prestations des assurances invalidité et décès du régime général, des régimes qui lui sont rattachés et du régime social des indépendants. Toutefois, si l'intéressé vient à remplir en qualité d'assuré ou d'ayant droit les conditions pour bénéficier d'un autre régime obligatoire d'assurance maladie et maternité, le droit aux prestations du régime auquel il était rattaché antérieurement est supprimé.

Les personnes mentionnées à l'article L. 5411-1 du code du travail qui bénéficient, en application du premier alinéa du présent article, du maintien de leur droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès continuent, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'État, d'en bénéficier lorsqu'elles reprennent une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à ces prestations.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux personnes qui ne résident pas en France au sens du présent code.

• Article R. 161-3 (extraits)

Le délai prévu par l'article L.161-8 pendant lequel le droit aux prestations en espèces est maintenu est fixé à douze mois.

Le délai prévu à l'article L. 161-8 pendant lequel le droit aux prestations en nature est maintenu est fixé à douze mois.

• Article D. 172-1

Lorsqu'un travailleur salarié ou assimilé cesse d'être soumis à un régime spécial d'assurances sociales, relevant de l'article R. 711-1 ou de l'article R. 711-24 sans devenir tributaire soit d'un autre régime spécial, soit du régime général de sécurité sociale, le régime spécial reste responsable des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité ou décès tant que l'intéressé satisfait aux conditions de durée de travail ou de périodes assimilées et d'immatriculation, telles qu'elles sont fixées aux articles L. 161-8, L. 313-1, L. 313-2 et L. 341-2. Pour l'appréciation de ses droits, les périodes pendant lesquelles il a été affilié au régime spécial sont assimilées à des périodes d'immatriculation au régime général.

• Article D. 172-2

La charge des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès versées à des travailleurs qui cessent d'être soumis à un régime spécial d'assurances sociales pour devenir tributaires soit d'un autre régime spécial soit du régime général de sécurité sociale ou inversement, incombe :

1°) en ce qui concerne les prestations en nature de l'assurance maladie, au régime auquel l'assuré était affilié à la date des soins dont le remboursement est demandé ;

2°) en ce qui concerne les prestations en espèces de l'assurance maladie, au régime auquel l'assuré était affilié à la date de l'interruption de travail ;

3°) en ce qui concerne les prestations de l'assurance maternité, au régime auquel l'assuré était affilié au premier jour du neuvième mois précédant la date présumée de l'accouchement ou au début du repos prénatal ;

4°) en ce qui concerne les prestations de l'assurance décès, au régime auquel l'assuré était affilié à la date du décès ;

5°) en ce qui concerne les prestations de l'assurance invalidité, au régime auquel l'assuré était affilié à la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou de l'accident suivi d'invalidité, ou de la constatation médicale de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme.

(35) L'article 5 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960, relatif au régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux, précise que les fonctionnaires qui ne peuvent prétendre

à un congé statutaire avec traitement pour maternité ont droit, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après celui-ci, à l'indemnité journalière de repos prévue par l'article 4 du décret précité.

sairement versées par le nouveau régime de sécurité sociale. En effet, l'article D. 172-2 du code de la sécurité sociale (voir encadré page 13) fixe les règles de coordination entre régimes de sécurité sociale lorsque le fonctionnaire cesse de relever du régime spécial pour devenir tributaire soit du régime général de sécurité sociale, soit d'un autre régime spécial. Par exemple, la charge des prestations en espèces de l'assurance maladie incombe au régime auquel l'assuré était affilié à la date de l'interruption de travail.

• La participation aux élections des organismes paritaires

Les articles 8 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 (36) et 5 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 (37) réservent la qualité d'électeur des commissions administratives paritaires et des comités techniques aux fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental. Les conditions d'éligibilité à ces élections sont en outre identiques à celles requises pour être inscrit sur les listes électorales (38). L'agent en position de disponibilité ne peut donc ni participer à l'élection des représentants du personnel ni être élu au sein de ces instances.

• La retraite

Aux termes de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à la retraite. Par suite, il n'acquiert aucun droit à ce titre pendant sa période de disponibilité.

On signalera toutefois que l'article 11 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 (39) précise que le temps passé dans une position statutaire ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs ne peut rentrer en compte dans la constitution du droit à pension sauf notamment, dans le cas d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans. Cette prise en compte est limitée à trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, elle s'effectue dans les conditions prévues par l'article R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

(36) Article 11 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(37) Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(38) Article 11 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 précité et article 11 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 précité.

(39) Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales.

(40) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à l'obligation de réserve dans le numéro de sept. 2016 des *IAJ*.

Les droits et obligations du fonctionnaire en disponibilité

• Le droit à la protection fonctionnelle

Aux termes de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, le bénéficiaire de la protection fonctionnelle s'applique tant au fonctionnaire qu'à l'ancien fonctionnaire qui doit en faire la demande à la collectivité qui l'employait à la date des faits en cause.

• Les obligations générales du fonctionnaire

Le fonctionnaire placé en disponibilité demeure soumis aux obligations résultant de sa qualité de fonctionnaire.

Il doit ainsi notamment respecter les obligations de discrétion et de secret professionnels issues de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983.

On relèvera également que le fonctionnaire doit respecter les obligations consacrées à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 (voir encadré ci-dessous) par la loi « déontologie » du 20 avril 2016.

L'obligation de réserve qui n'a en revanche pas fait l'objet d'une consécration au niveau législatif par la loi du 20 avril 2016 (41) s'impose également au fonctionnaire en disponibilité. À cet égard, le juge d'appel a eu l'occasion de considérer qu'un fonctionnaire mis en disponibilité pour convenances personnelles « *continue d'être lié au service*

Article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

public et doit, en conséquence, observer la réserve qu'exige la qualité dont il demeure revêtu (41) ».

Si un manquement du fonctionnaire à l'une de ces obligations à caractère général est constaté par l'autorité territoriale pendant la période de disponibilité, celle-ci peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé. L'autorité territoriale peut aussi attendre la fin de la disponibilité du fonctionnaire pour engager la procédure : elle doit toutefois veiller à ne pas dépasser le délai de prescription de trois ans (42) « à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature, de l'ampleur des faits passibles de sanction » (43).

• L'encadrement de l'exercice d'une activité pendant la période de disponibilité

L'activité du fonctionnaire mis en disponibilité doit correspondre réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position. La possibilité d'exercer une activité professionnelle pour le fonctionnaire est ainsi subordonnée au type de disponibilité dont il bénéficie. Il incombe à l'autorité territoriale de s'assurer du respect de ces obligations en faisant procéder aux enquêtes nécessaires (44).

L'exercice d'une activité publique

Dans le cadre de l'exercice d'une activité publique par le fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, le juge administratif a considéré qu'un fonctionnaire ne peut, tant qu'il se trouve en disponibilité, être recruté en qualité d'agent contractuel par l'administration dont il relève (45). Il peut toutefois être recruté par une autre collectivité. Dans ce cas, la qualité de fonctionnaire placé en disponibilité de l'agent contractuel ne fait pas obstacle à ce qu'il perçoive des allocations chômage dès lors qu'il n'a pas pu être réintégré dans sa collectivité d'origine (46).

Si le fonctionnaire remplit les conditions de diplôme ou de durée de services effectifs requises (47), il peut ainsi par

exemple être recruté par la voie du recrutement direct par une autre collectivité en tant qu'agent contractuel pour occuper un des emplois de direction visés à l'article 8 du décret du 6 mai 1988 d'une autre collectivité que celle dont il relève.

L'exercice d'une activité privée

L'exercice d'une activité privée doit, quelle que soit la nature de la disponibilité du fonctionnaire, ne pas risquer de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service ni méconnaître les principes déontologiques de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ou placer le fonctionnaire en situation de commettre une prise illégale d'intérêts : c'est la commission de déontologie saisie par l'autorité ou le fonctionnaire qui est chargée d'assurer ce contrôle trois mois avant le début de l'exercice de l'activité privée (voir plus haut).

S'agissant plus particulièrement de la prise illégale d'intérêts, l'article 432-13 du code pénal interdit en effet aux personnes ayant été chargées « en tant que (...) fonctionnaire (...) d'une administration publique, dans le cadre des fonctions » qu'elles ont effectivement exercées « soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation des fonctions ». Cette infraction est punie de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 euros.

On indiquera que cette interdiction s'applique aussi à toute participation par le travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises visées ci-dessus. On relèvera par ailleurs que toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé est assimilable à une entreprise privée.

Toutefois, la prise de participation au capital de sociétés cotées en bourse ou la dévolution successorale de capitaux ne constitue pas une prise illégale d'intérêts.

Enfin, concernant la disponibilité de droit pour raisons familiales, le juge administratif a eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité pour un fonctionnaire placé

territoriale, en application de l'article 47 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(41) Cour administrative d'appel de Paris, 29 juin 2010, req. 09PA01163.

(42) Pour rappel, ce délai est interrompu lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales.

(43) Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

(44) Article 25 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(45) Cour administrative d'appel de Lyon, 20 décembre 1989, req. n°89LY00486.

(46) Conseil d'État, 9 octobre 1991, req. n°86933.

(47) Article 1 du décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique

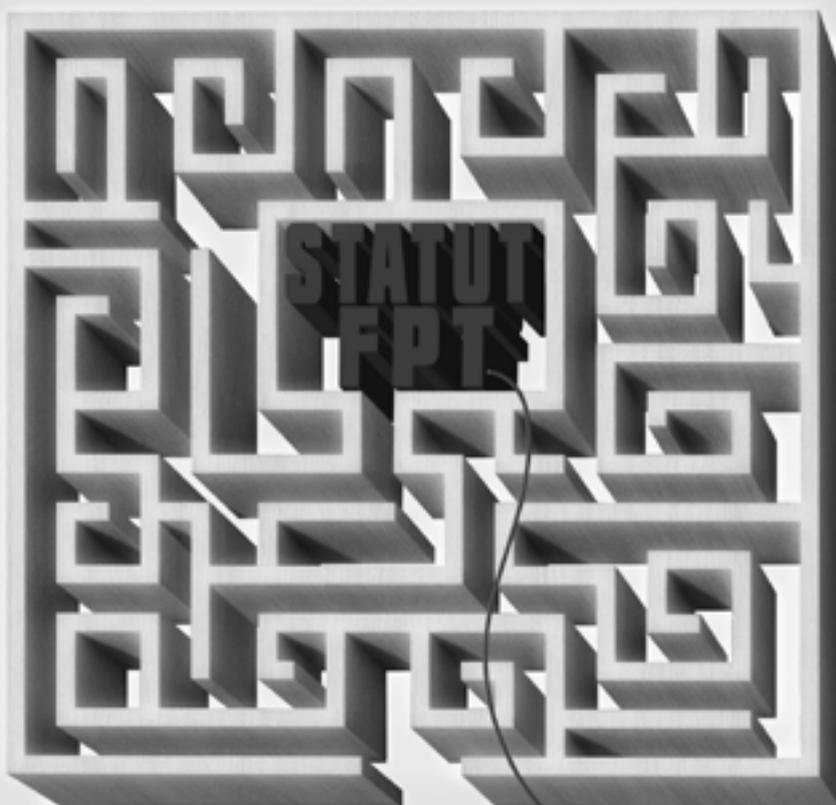
en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans d'exercer une activité rémunérée pendant ce type de disponibilité (48). Il a ainsi jugé que le fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant pouvait se livrer à une activité rémunérée dès lors que l'exercice de celle-ci lui permettait néanmoins d'assurer normalement l'éducation de son enfant. L'administration s'assure par le biais des enquêtes prévues à l'article 25 du décret du 13 janvier 1986 que l'exercice de cette activité est compatible avec le motif de la disponibilité : dans ce cadre, elle doit se livrer à une appréciation au cas par cas (49).

A l'instar du juge administratif, la commission de déontologie de la fonction publique (50) a plus récemment considéré qu'un fonctionnaire placé en disponibilité pour le même motif pouvait exercer une activité privée (activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale) dès lors que cette activité lui laissait le temps nécessaire pour s'occuper de son enfant. Pour la commission, cette condition est nécessairement remplie lorsque l'activité exercée aurait un caractère accessoire si le fonctionnaire était en activité. ■

(48) Tribunal administratif de Versailles, 23 septembre 1970, *Recueil Lebon*, p.857.

(49) Circulaire ministérielle FP n°1504 du 11 février 1983 relative à l'exercice d'une activité rémunérée pendant une disponibilité pour raisons familiales ou un congé postnatal.

(50) Rapport d'activité de la Commission de déontologie de la fonction publique sur l'avis T.2009-226 du 9 avril 2009.



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.ci8929394.fr

CIG petite couronne



Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci8929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Report des congés annuels non pris en raison de la maladie : les nouvelles précisions du Conseil d'État

Conseil d'État, 26 avril 2017,
avis n° 406009

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés non pris au cours d'une année civile du fait d'un congé maladie, ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année civile. Toutefois, ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil.

Extrait

« (...) 1. Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail : "1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales / 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail". Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ces dispositions font obstacle à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci. Le droit au report des congés annuels non exercés pour ce motif n'est toutefois pas illimité dans le temps. Si, selon la Cour, la durée de la période de report doit dépasser substantiellement celle de la période au cours de laquelle le droit peut être exercé, pour permettre à l'agent d'exercer effectivement son droit à congé sans perturber le fonctionnement du service, la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de bénéficier d'un temps de repos ainsi que d'un temps de détente et de loisirs, s'oppose à ce qu'un travailleur en

incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, puisse avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

2. Aux termes de l'article 1^{er} du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État visé ci-dessus : *“Tout fonctionnaire de l'État en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service”*. Aux termes de l'article 5 du même décret : *“Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service./ Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice”*. Ces dispositions réglementaires, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive citée au point 1 et, par suite, illégales.

3. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7 (...) ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans cet avis rendu le 26 avril 2017, publié au *Recueil Lebon*, le Conseil d'État franchit une nouvelle étape dans la définition du régime applicable aux fonctionnaires en matière de report des congés annuels non pris en raison de la maladie. Il contribue ainsi, à la lumière du droit de l'Union européenne, à combler le silence des textes législatifs et réglementaires nationaux sur ce point.

Rappel du droit national

Aucune disposition des textes applicables aux fonctionnaires, notamment territoriaux, ne fixe le sort des jours de congés annuels dont ils n'ont pu bénéficier en raison de leurs absences pour maladie. Ou, plus exactement, la seule règle prévue en la matière, conçue comme étant d'application générale, est celle d'un non-report des jours de congés annuels non pris, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur. Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif au congé

annuel des fonctionnaires territoriaux dispose ainsi en son article 5 que « le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale ».

Il est rappelé que le droit au congé annuel des fonctionnaires correspond à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, décomptées en jours effectivement ouverts, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre. La période de référence pour l'acquisition des droits est donc l'année civile. Il est en outre précisé par la réglementation que tous les congés accordés dans le cadre de la position d'activité sont considérés comme du service accompli pour l'appréciation des droits aux congés annuels. C'est notamment le cas des congés de maladie, quel qu'en soit le type (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, etc.)(1).

On signalera que ce principe est également inscrit dans la Convention n° 132 de l'organisation internationale du travail (O.I.T.), relative aux congés payés, dont l'article 5 dispose que « les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service » servant au calcul des droits au congé annuel (voir en annexe la reproduction intégrale de cette convention internationale, p. 25).

Un fonctionnaire placé en congé de maladie sur tout ou partie d'une année civile continue donc d'acquérir normalement des droits à congé annuel au titre de cette période, comme s'il avait exercé ses fonctions toute l'année. Cependant, la durée de son inaptitude physique ne lui permet peut-être pas de bénéficier, au cours de cette année civile, des jours de congés annuels ainsi acquis. Or, au vu de ce que prévoit le décret du 26 novembre 1985, ces droits à congés annuels non utilisés sont perdus à la fin de l'année civile, sauf si l'autorité territoriale décide

à titre exceptionnel d'en accepter le report sur l'année suivante.

Il est important de préciser aussi que l'article 5 du même décret dispose qu'« un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ».

Rappel de la jurisprudence européenne depuis 2009

Si les textes applicables aux fonctionnaires ne prévoient aucune garantie particulière liée à l'impossibilité de prendre des congés annuels en raison de la maladie, on rappellera que la jurisprudence européenne a progressivement dégagé, depuis 2009, des principes appelés à combler ce vide juridique.

- Par un arrêt du 20 janvier 2009 (2), la Cour de justice des communautés européennes a ainsi tout d'abord considéré que le droit européen – en l'occurrence la directive 2003/88 du 4 novembre 2003(3) (voir encadré) – s'opposait à ce que des réglementations ou des pratiques nationales prévoient la perte d'un droit au congé annuel payé d'un travailleur dans l'impossibilité d'exercer ce droit, parce que placé en congé de maladie : « L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé ».

En s'opposant à des réglementations qui prévoient la perte des congés annuels non pris en raison de la maladie, cet arrêt du 20 janvier 2009 a donc pour effet de garantir un droit à la conservation et au report de ces mêmes congés à l'issue de

(1) Article 1^{er} du décret du 26 novembre 1985.

(2) Cour de justice des communautés européennes, 20 janvier 2009, affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Gérard Schultz-Hoff / Deutsche Rentenversicherung Bund. Se reporter au numéro des IAJ de décembre 2011, pages 26 à 32.

(3) Directive 2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

la période normale de référence d'acquisition et d'utilisation de ces droits.

Le même arrêt conclut également à la non-conformité au droit européen de dispositions ou pratiques nationales « *qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé* ».

• Un arrêt ultérieur de la Cour de justice (4), entre-temps devenue Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009, est venu par la suite préciser la portée du principe ainsi dégagé. Dans une affaire jugée le 22 novembre 2011, la CJUE a ainsi considéré :

– que le droit européen ne s'oppose pas à des dispositions ou des pratiques nationales limitant dans le temps la période de report des droits au congé annuel non utilisés par un travailleur en incapacité de travail,

– mais que la période de report ainsi fixée, par sa durée, doit cependant dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache, afin de respecter la finalité du droit au congé annuel en sa qualité de temps de repos.

La Cour vient donc ici atténuer et encadrer le droit au report automatique des congés non pris par un fonctionnaire en congé de maladie. Ce droit doit comporter des limites afin, selon les termes de l'arrêt, de « *protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail* ». On citera par exemple la situation d'un fonctionnaire en congé maladie de longue durée pendant cinq années successives, qui pourrait, en vertu du droit au report automatique, cumuler et utiliser lors de la reprise de son service

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

**« Article 7
Congé annuel**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

1. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

les droits aux congés annuels acquis au titre de l'ensemble des années concernées. En outre, selon la CJUE, un cumul illimité des congés reportés ferait perdre au congé annuel l'une des deux finalités qui lui sont assignées selon le droit européen, celle de « *temps de repos* », qui implique que la prise des congés annuels, pour produire des effets positifs à ce titre pour le salarié, ne s'effectue pas trop longtemps après la période d'acquisition des droits. Au-delà d'une certaine limite temporelle, le congé annuel reporté ne conserverait que la seconde finalité qui lui est assignée, à savoir celle de « *période de détente et de loisirs* », ce qui ne correspondrait plus à sa vocation initiale.

En revanche, selon la Cour, la période de report doit aussi « *garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme* » et donc qu'« *elle doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée* ».

Appliquant cette interprétation au cas d'espèce qui lui était soumis, la CJUE a alors considéré qu'une période de report de quinze mois à compter de la fin d'une période de référence des congés de douze mois, correspondant à l'année civile, permettait de garantir la finalité du droit au congé annuel.

(4) CJUE, aff. C-214/10, KHS AG c/Winfried Schulte. Se reporter au numéro des IAJ de décembre 2011, pages 26 à 32.

Dans une autre affaire, la CJUE a au contraire jugé non conforme une réglementation qui prévoyait une période de report de neuf mois pour une période de référence de douze mois, au motif que la période de report était inférieure à celle de la période de référence (5).

La non-conformité des textes nationaux

Au regard de ces éléments, la réglementation française en matière de congés annuels des fonctionnaires apparaît non conforme au droit de l'Union européenne tel qu'interprété par la CJUE, ce que confirmera le Conseil d'État.

Comme exposé plus haut, aucun mécanisme de report automatique des congés annuels non pris en raison d'absences pour maladie, tel qu'imposé par la CJUE, n'est en effet prévu par les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires. De plus, lorsque le décret envisage, à titre exceptionnel, la possibilité d'un report laissée à l'appréciation de l'administration employeur, ce dernier est limité à l'année suivant l'année civile d'ouverture des droits.

Le Conseil d'État, tirant les enseignements de la jurisprudence rappelée ci-dessus de la CJUE, confirmera l'incompatibilité de ces dispositions avec le droit européen, par une décision du 26 octobre 2012, qui concerne la réglementation de la fonction publique de l'État mais qui est transposable à la fonction publique territoriale :

« (...) 10. Considérant que l'article 5 du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État prévoit que le congé annuel dû pour une année de service accompli "ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service"; (...)

11. Considérant qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil

du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période; que, par suite, les dispositions citées ci-dessus de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive; (...)

(Conseil d'État, 26 octobre 2012, req. n°346648) (6).

Se fondant sur ce même constat de l'incompatibilité des dispositions réglementaires nationales avec le droit européen, des circulaires ministérielles antérieures à la décision du Conseil d'État avaient d'ailleurs déjà donné pour instructions aux administrations d'« accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie prévus [par leur statut] n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence » (7).

À ce jour, les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires n'ont toujours pas été modifiés afin d'intégrer dans leurs dispositions les exigences européennes.

(5) CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10. Se reporter au numéro des IAJ d'octobre 2012, pages 14 à 19.

(6) Se reporter au numéro des IAJ de novembre 2012, page 19

(7) Pour la fonction publique territoriale : circulaire du 8 juillet 2011 du ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
Pour la fonction publique de l'État : circulaire BCRF1104906C du 22 mars 2011 du ministère du Budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels.

L'avis du Conseil d'État du 26 avril 2017 : des précisions importantes sur les règles de report

Incités par le Conseil d'État et les circulaires précitées à accorder le report de congés annuels non utilisés par des fonctionnaires en congés de maladie, les employeurs publics demeuraient cependant dans l'incertitude s'agissant de la durée de la période pendant laquelle ce report était possible. Comme l'indiquait une réponse ministérielle à la question écrite d'un parlementaire, la jurisprudence de la CJUE du 22 novembre 2011 présentée plus haut, qui a jugé une période de quinze mois conforme à la directive (pour une période de référence de douze mois), pouvait certes servir de repère (8).

C'est sur ce point que l'avis du Conseil d'État du 26 avril 2017 permet de dégager, dans l'attente de la mise en conformité des textes, des règles s'imposant avec davantage de force juridique aux administrations, sous peine d'annulation ou de condamnation contentieuse en cas de litige porté devant les juridictions administratives nationales.

Il était saisi par une cour administrative d'appel ayant à se prononcer dans une affaire opposant un fonctionnaire de l'État à son administration. En première instance, un tribunal administratif avait condamné l'État à verser à l'intéressé une indemnité représentative des congés annuels non pris correspondant aux périodes où l'intéressé avait été placé en congé de maladie ordinaire, en 2011 et 2012. L'État ayant fait appel de ce jugement, la cour administrative a décidé de surseoir à statuer et de soumettre plusieurs questions au Conseil d'État, que l'on peut présenter comme suit :

– en l'absence de réglementation nationale compatible avec les principes fixés par le droit européen, un agent public qui n'a pu prendre de congés annuels pour cause de maladie peut-il revendiquer un droit au report de ses congés annuels sans limitation temporelle ?

– ou appartient-il au juge d'apprécier, afin de préserver la finalité des congés payés, le délai pendant lequel les congés non pris sont reportables ?

– dans le cas où il appartient au juge d'apprécier le délai opposable à l'agent, doit-il :

- faire une appréciation au cas par cas ?
- retenir comme règle une période de quinze mois dès lors que la CJUE a validé cette durée pratiquée par un État membre dans l'affaire qui lui était soumise dans son arrêt du 22 novembre 2011 ?
- fixer cette limite en s'inspirant du délai de 18 mois prévu par la Convention de l'Organisation internationale du travail du 24 juin 1970 concernant le droit à des congés payés annuels (9) ?

Le Conseil d'État répond tout d'abord par la négative à la question de savoir si un agent peut se prévaloir d'un droit au report sans limitation temporelle. Se fondant sur l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 et sur l'interprétation qu'en a donnée la CJUE, il affirme que si le report est un droit, son exercice « n'est toutefois pas illimité dans le temps ». Le Conseil d'État reprend ensuite à son compte l'argumentation de la CJUE exposée plus haut et relative à la nécessité de conserver leur finalité aux congés annuels, et qui s'oppose donc à ce qu'un « *travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives puisse avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période* ».

Le Conseil d'État rappelle ensuite l'incompatibilité, qu'il avait déjà relevée dans sa décision du 26 octobre 2012 évoquée plus haut, entre le décret des fonctionnaires de l'État et le droit européen en tant qu'il ne prévoit pas le report automatique des congés annuels non pris par les agents dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie.

Face à ce vide juridique, le Conseil d'État répond ensuite à la cour administrative d'appel que le juge « *peut en principe*

(8) Réponse ministérielle à la question écrite n°20075 du 15 septembre 2011, JO Sénat du 5 janvier 2012.

(9) Délai maximum prévu par cette convention, en son article 9, pour la prise des congés annuels, décompté à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé (voir annexe).

considérer » que les congés qu'un agent a été dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée du fait d'un congé de maladie, « *peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année* ». Il fonde sa position directement sur l'arrêt de la CJUE du 22 novembre 2011 ayant jugé qu'une telle période était compatible avec les objectifs de la directive du 4 novembre 2003.

En l'absence de disposition réglementaire, cette durée de quinze mois ainsi consacrée par le Conseil d'État devient donc la référence à respecter par les administrations afin de déterminer la limite temporelle au report des congés annuels non pris en raison de la maladie. En cas de litige porté devant le juge administratif, une durée plus courte pourrait donc être jugée non conforme au droit de l'union européenne.

Depuis cet avis, on signalera que le Conseil d'État a récemment fait application de ce délai de report de quinze mois, dans un litige qui lui était soumis à la suite d'un recours pour excès de pouvoir d'un fonctionnaire contre le refus de son administration de lui accorder le report de certains jours de congés annuels non utilisés. En l'espèce, il a jugé que l'administration avait pu légalement opposer un refus à la demande de report des jours de congés annuels non pris dès lors qu'elle avait été formulée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année d'ouverture de ces droits (10).

Dans l'avis du 26 avril 2017, le Conseil d'État ajoute cependant une autre précision importante pour la mise en œuvre de ce droit au report. Il indique en effet qu'il « *s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par* [l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003] ». Cette période de quatre semaines correspond à la période minimale de congé annuel payé dont doit bénéficier tout travailleur en application de la directive (11). Comme la CJUE a eu l'occasion de le rappeler, la directive « *se borne à fixer des prescrip-*

tions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ne portant pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions du droit national plus favorables à la protection des travailleurs » (12). Le droit national peut donc prévoir un droit à congé annuel plus important, comme c'est le cas pour les fonctionnaires français, qui peuvent bénéficier de cinq semaines de congés annuels.

La haute juridiction administrative considère cependant que le droit au report n'est obligatoire que pour les seuls congés ne dépassant pas les quatre semaines prévues par la directive. Pour les autres, l'automatisme du report n'est pas garantie, à moins qu'une disposition expresse des réglementations nationales le prévoie.

On signalera que la CJUE avait également dégagé ce principe à propos de l'indemnisation éventuelle de congés annuels non pris en raison de la maladie. Le principe de l'indemnisation des congés annuels non pris est en principe exclu par la directive européenne, qui dispose en son article 7 que « *la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière* ». Elle ajoute toutefois une exception « *en cas de fin de relation de travail* ». Dans un arrêt du 3 mai 2012 déjà évoqué sur un autre point, la CJUE a sur ce fondement jugé qu'une indemnité devait ainsi être versée à un fonctionnaire qui part à la retraite sans avoir bénéficié de son droit au congé annuel en raison d'absences pour maladie. Ce droit à indemnisation n'est cependant obligatoire que pour les jours de congés annuels non pris correspondant au congé minimal de quatre semaines imposé par la directive (13). Pour les congés excédant ces quatre semaines, l'indemnisation peut être prévue par les réglementations nationales mais ne leur est pas imposée (14).

On relèvera qu'à l'instar de ce qui a été exposé plus haut à propos du report des congés non pris, les textes applicables aux fonctionnaires de l'État et territoriaux paraissent sur ce sujet aus-

- (10) Conseil d'État, 14 juin 2017, req. n°391131.
- (11) La convention n°132 de l'Organisation internationale du travail dispose quant à elle que la durée du congé annuel payé « *ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service* ».
- (12) CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10.
- (13) CJUE, 3 mai 2012, Georg Neidel c/Stadt Frankfurt am main, aff. C.337/10.
- (14) En droit national, pour la fonction publique territoriale, on indiquera que les jours de congés annuels excédant le seuil de vingt peuvent être inscrits sur un compte épargne-temps, à la demande de l'agent. Dans ce cadre, ils peuvent être utilisés après l'année de référence, voire indemnisés. L'inscription de ces jours sur le compte n'est toutefois possible qu'à la condition d'avoir pris au moins vingt jours au cours de l'année civile de référence. Par ailleurs, l'indemnisation n'est possible que si l'organe délibérant en a décidé le principe et, si c'est le cas, ne peut porter que sur les jours épargnés sur le compte au-delà de vingt.

si incompatibles avec le droit européen dans la mesure où ils ne prévoient aucune indemnisation des congés non pris en raison de la maladie en fin de relation de travail. Ils disposent même de manière générale et impérative qu'« un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ».

Sur ces différents points, il devient donc de plus en plus nécessaire que le pouvoir réglementaire modifie et complète les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires afin de les mettre en conformité avec ces principes issus du droit européen. ■

ANNEXE

Organisation internationale du Travail (O.I.T.)

Convention n° 132 sur les congés annuels payés (révisée) *

« Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international
du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés,
question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention
internationale,
adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention
ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970 :

Article 1

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.
2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une

* Cette reproduction est proposée dans la mesure où la directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003, évoquée dans le commentaire qui précède, dispose qu'« il convient de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail » (sixième considérant) et où la CJUE fait directement référence à la convention n°132 dans certains de ses arrêts.

certaine importance.

3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.
4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.
2. Aux fins du présent article, le terme année signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

Article 5

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.
3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.
2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme

approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

Article 7

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

Article 8

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

Article 9

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.

3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

Article 11

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de

l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

Article 12

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

Article 13

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

Article 14

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 15

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément:
 - (a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture;
 - (b) pour les personnes employées dans l'agriculture.
2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa b) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.
3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa a) ou pour les personnes visées à l'alinéa b) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

Article 16

La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après:

- (a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- (b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;

(c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi. »

S'abonner à la lettre d'information du Répertoire des carrières territoriales

Une lettre numérique mensuelle, gratuite et réservée aux abonnés

➔ Tous les mois, recevez la liste
des textes juridiques qui modifient
le Répertoire des carrières



Inscription sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

Répertoire des Carrières Territoriales : lettre

VOUS SOUHAITEZ VOUS ABONNER À « LA LETTRE D'INFORMATION DU RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES » ?

Il s'agit d'une lettre mensuelle, gratuite, réservée aux abonnés du Répertoire des Carrières territoriales.
Merci d'indiquer, ci-dessous, votre adresse électronique, votre code client, puis de valider.

Adresse
électronique *

Votre code client *

Votre code client comporte 10 chiffres. Il figure sur la facture de votre abonnement ou sur l'emballage plastique de chaque exemplaire des mises à jour du Répertoire des Carrières Territoriales adressé par voie postale.

* informations obligatoires

1 Indiquer votre
adresse électronique

2 Numéro à 10 chiffres

3 Un message de confirmation
de votre inscription
vous sera adressé par courriel

S'ABONNER

Informations pratiques

- Si vous avez changé d'adresse électronique : il vous faut d'abord vous désabonner sur cette même page en indiquant votre ancienne adresse, puis vous abonner avec votre nouvelle adresse.
- Si vous êtes plusieurs à utiliser le même classeur du Répertoire dans le service, chacun peut s'inscrire avec son adresse électronique et le même code client pour recevoir directement la lettre.

Attention, pour que la lettre d'information du Répertoire ne soit pas automatiquement classée dans le dossier des courriers indésirables, vous pouvez aussi ajouter l'adresse d'envoi de la lettre [RCT@informations.dila.gouv.fr] à vos contacts.

Pour toute question, envoyer un message à infos@dila.gouv.fr

Actualité documentaire

Références

Textes

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

Amiante Cessation anticipée d'activité Retraite

Décret n° 2017-1102 du 19 juin 2017 relatif aux modalités de financement mutualisé de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité et aux modalités d'attribution de l'allocation différentielle aux agents publics reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante

(NOR : CPAF1707564D)

JO, n° 144, 21 juin 2017, texte n° 29.-3 p.

Ce décret est pris pour l'application de l'article 146 de la loi de finances pour 2016, tel que modifié par l'article 130 de la loi de finances pour 2017. Il concerne les fonctionnaires et agents contractuels de droit public des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière ainsi que les employeurs territoriaux et hospitaliers. Les décrets n° 85-885, n° 85-886, n° 95-86, n° 95-245 et n° 2017-345 sont modifiés. Ce décret fixe les modalités de financement mutualisé des dépenses d'allocation spécifique versée aux agents publics territoriaux et hospitaliers malades de l'amiante. Concernant les employeurs territoriaux, cette prise en charge est effectuée par le fonds national de compensation prévu pour les collectivités ayant au moins un agent titulaire à temps complet et par le fonds national de compensation prévu pour les collectivités n'employant que des agents stagiaires ou titulaires à temps non complet. Par ailleurs, le décret détermine les modalités d'attribution de l'allocation différentielle aux agents publics malades de l'amiante des trois versants de la fonction publique en cas de perception d'une ou plusieurs pensions de réversion dont le montant total est inférieur à l'allocation spécifique.

Les décrets n° 98-1226, n° 2000-23 et n° 2002-160 sont abrogés.

Voir aussi les IAJ n° 6 de juin 2017, p. 12 à 15

Calendrier scolaire Rythme scolaire École primaire

Décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

(NOR : MENE1716127D)

JO, n° 150, 28 juin 2017, texte n° 12.-2 p.

Ce décret élargit le champ des dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques. Il permet au directeur académique des services de l'éducation nationale, sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, d'autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours.

Canicule Prévention Santé

Instruction interministérielle n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2017/136 du 24 mai 2017 relative au plan national canicule 2017

(NOR : SSAP1715249J)

Circulaires. legifrance.gouv, mai 2017. – 54 p.

La présente instruction introduit le Plan National Canicule 2017 (PNC 2017). Elle précise les objectifs, les différents niveaux du PNC 2017 et les mesures de gestion qui s'y rapportent ainsi que le rôle des différents partenaires. Elle reconduit à l'identique le fond du dispositif de 2016. Elle indique les quatre niveaux d'alerte mis en place (« veille saisonnière », « avertissement chaleur », « alerte canicule », « mobilisation maximale ») ainsi que leurs conséquences. Le PNC rappelle également les obligations incombant aux employeurs. Ceux-ci doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, en tenant compte, notamment, des conditions climatiques. Le risque « fortes chaleurs » doit également être intégré dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du plan d'action.

Paris

Personnel

Statut

Fonction publique territoriale

Arrêté du 23 juin 2017 relatif à la liste des fonctions prévues à l'article 25-1 du décret n° 2007-767 du 9 mai 2007 portant statut particulier du corps des attachés d'administrations parisiennes

(NOR : INTB1636096A)

JO, n° 151, 29 juin 2017, texte n° 6.- 1 p.

Les fonctions prises en compte pour l'application du 2° de l'article 25-1 du décret n° 2007-767 du 9 mai 2007 relatif aux conditions d'avancement au grade d'attaché hors classe, sont les suivantes : chef de service dont les fonctions comportent un encadrement de plusieurs bureaux, et adjoints ; chef de bureau adjoint au chef de bureau, lorsque les fonctions se caractérisent par des fonctions d'encadrement importantes et notamment lorsque l'adjoint est susceptible d'exercer l'intérim du chef de bureau, chargé de mission ou chef de projet auprès d'un titulaire d'un emploi relevant du décret n° 2014-501 du 16 mai 2014 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de direction de la Ville de Paris ; auditeur auprès de l'inspection générale de la Ville de Paris ; chef de service déconcentré (circonscriptions ou sections locales), fonctions de direction ou fonctions équivalentes aux fonctions mentionnées aux 1, 2, 3 et 4 ci-dessus au sein d'un établissement public relevant d'une administration parisienne ; fonctions exercées dans un grade d'avancement d'un corps ou d'un cadre d'emplois comparable à celui des attachés d'administrations parisiennes et mentionnées pour l'accès au grade à accès fonctionnel de ces corps ou cadres d'emplois.

Sapeur-pompier professionnel

Concours sur titre

Médecin

Pharmacien

Décret n° 2017-1121 du 29 juin 2017 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres et épreuve pour le recrutement des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE1616585D)

JO, n° 153, 1^{er} juillet 2017, texte n° 3.- 2 p.

Conformément aux articles 3 et 4 du décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016 le recrutement en qualité de médecin ou de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels s'effectue par voie de concours sur titres avec épreuve. Ce décret en définit les modalités. L'organisation en une seule phase permet l'audition de l'ensemble des candidats remplissant les conditions statutaires. Le candidat est convié à échanger avec les membres du jury, lors de l'entretien, sur ses connaissances professionnelles et son aptitude à exercer sa profession au regard de l'environnement professionnel particulier des services départementaux d'incendie et de secours. L'article 5 détaille la composition du jury de recrutement. Le jury est souverain. À ce titre, il détermine le nombre de points nécessaires pour être déclaré admis et arrête sur cette base, dans la limite des places mises au concours, la liste d'admission qui précise si le lauréat a concouru pour être recruté en qualité de médecin de sapeurs-pompiers professionnels ou de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels (article 7).

Sapeur-pompier professionnel

Concours

Examen professionnel

Arrêté du 15 juin 2017 relatif aux programmes des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels

(NOR : INTE17177603A)

JO, n° 143, 20 juin 2017, texte n° 5. - 10 p.

Cet arrêté fixe le programme de la deuxième épreuve d'admissibilité du concours externe ouvert au titre du 1° de l'article 5 du décret du 30 décembre 2016 pour le recrutement des capitaines de sapeurs-pompiers professionnels. Il précise également les barèmes des épreuves physiques et sportives qui constituent la première épreuve d'admission de ce concours. Pour ce qui concerne la première épreuve orale d'admission du concours interne de capitaine, le candidat doit établir un dossier de connaissance de l'expérience professionnelle qu'il remet au service

organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours de l'examen professionnel. La première épreuve d'admission de l'examen professionnel pour le recrutement des commandants de sapeurs-pompiers professionnels a pour objet, quant à elle, d'apprécier les connaissances professionnelles acquises par le candidat et utilisables pour l'exercice des emplois dédiés au titulaire du grade de commandant.

Sapeur-pompier professionnel

Examen professionnel

Commandant

Arrêté du 14 juin 2017 portant ouverture d'un examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018

(NOR : INTE1717602A)

JO, n° 154, 2 juillet 2017, texte n°1.- 1 p.

En application du décret n° 2017-142 du 6 février 2017 l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels aura lieu selon les modalités suivantes : une phase d'admissibilité consistant en l'évaluation par le jury des dossiers de candidature à compter du 1^{er} novembre 2017. Une phase d'admission comprenant les épreuves suivantes : une épreuve écrite sous la forme d'un questionnaire à réponses ouvertes et courtes (QROC), à compter du 1^{er} janvier 2018 en Ile-de-France, Corse et outre-mer et une épreuve orale consistant en un entretien avec le jury, à partir du 1^{er} janvier 2018 en Ile-de-France avec possibilité de visioconférence pour les candidats ultramarins.

SDIS

Médecine du travail

Visite médicale

Arrêté du 15 juin 2017 modifiant l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : INTE1709512A)

JO, n° 142, 18 juin 2017, texte n° 3.-1 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours. A l'article 21 de l'arrêté du 6 mai 2000 susvisé, les mots « Ces conditions d'aptitude font l'objet d'une annexe 1 au présent arrêté » sont remplacés par les mots « Ces conditions d'aptitude font l'objet d'une annexe 2 au présent arrêté ». La partie I de l'annexe visée à l'article 21 de l'arrêté du 6 mai 2000 susvisé est remplacée par l'annexe de cet arrêté qui peut être consultée dans les services départementaux d'incendie et de secours. ■

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.

Agent contractuel PPCR

Question écrite n° 99012 du 20 septembre 2016 relative à l'application du dispositif PPCR aux agents contractuels

JO Assemblée nationale, 4 avril 2017.- p. 2715

M^{me} Marie-Hélène Fabre s'interroge sur l'application du protocole PPCR aux agents contractuels. La réponse ministérielle rappelle que les agents contractuels ne sont pas dans le champ de cette réforme. La note d'information du 10 juin 2016 sur la mesure dite de « transfert primes/points » rappelle que ce mécanisme prévu par l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 ne s'applique pas aux agents contractuels. C'est à la collectivité de fixer le montant de leur rémunération, le cas échéant par référence à un indice, et de décider de sa réévaluation qui ne peut intervenir qu'au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Si les collectivités peuvent choisir de fixer la rémunération des contractuels par référence à un indice de traitement, ces agents ne sont pas classés dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent les cadres d'emplois, auxquels, par définition, n'appartiennent pas les agents contractuels qui ne sont pas titulaires d'un grade. Par conséquent, les contractuels ne bénéficient pas de la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires et, dès lors, ne peuvent pas, non plus, se voir appliquer l'abattement de primes correspondant au transfert primes/points.

Collectivités territoriales Comptable public Aide au conseil

Question écrite n° 19741 du 28 janvier 2016 relative à l'indemnité de conseil

JO Sénat, 9 mars 2017.- p. 1008

La réponse du ministère de l'économie et des finances rappelle qu'une collectivité territoriale ou un établissement public local peut solliciter personnellement son comptable

afin qu'il lui fournisse conseil et assistance. Le comptable public agit, alors, à titre personnel, en dehors de ses attributions de fonctionnaire de l'État, à la demande des collectivités territoriales. Toutefois, les comptables publics étant des fonctionnaires de l'État, les conditions de cette intervention et de sa rémunération par une indemnité dite de conseil sont strictement encadrées par l'article 97 de la loi du 2 mars 1982, le décret n° 82-979 du 19 novembre 1982 et les arrêtés du 16 décembre 1983 et du 12 juillet 1990. L'attribution de l'indemnité de conseil et son montant font l'objet d'une décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public local. Le montant de l'indemnité de conseil est déterminé à partir de la moyenne annuelle des dépenses budgétaires des sections de fonctionnement et d'investissement, à l'exception des opérations d'ordre, des trois derniers budgets exécutés, à laquelle est appliqué le barème figurant dans les arrêtés susmentionnés. L'assemblée délibérante a toute latitude pour moduler ce montant, en fixant un taux, en fonction des prestations demandées au comptable. Néanmoins, le montant ainsi choisi ne peut excéder le traitement brut annuel indiciaire minimum de la fonction publique, soit 11 279,39 euros depuis le 1^{er} juillet 2010. L'indemnité est acquise au comptable pour toute la durée du mandat de l'assemblée concernée, mais elle peut être supprimée ou modifiée pendant cette période par délibération spéciale dûment motivée. L'indemnité de conseil ne rémunère donc pas le service rendu par la direction générale des finances publiques (contrôle et paiement des dépenses, recouvrement des recettes, tenue et reddition des comptes), service qu'elle rend avec une égale qualité à l'ensemble des collectivités territoriales, mais elle est la contrepartie de l'engagement et de l'investissement personnel du comptable en dehors de ses attributions de fonctionnaire de l'État.

Comité technique Fonction publique territoriale Fonctionnement

Question écrite n° 23914 du 17 novembre 2016 relative aux comités techniques paritaires

JO Sénat, 2 mars 2017.- p. 915

La réponse ministérielle rappelle que le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics aux comités techniques expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date de renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Lorsque des élections générales ont lieu en cours d'année, ils ne peuvent donc pas être convoqués pour réunir le comité technique, même si la nomination des nouveaux membres n'est pas intervenue, leur mandat ayant pris fin. La collectivité doit donc désigner ses nouveaux représentants suivant l'article 4 du décret n° 85-565.

Fonction publique territoriale Cumul d'emplois Secteur privé

Question écrite n° 25310 du 2 mars 2017 relative à l'exploitation d'une marque commerciale par un fonctionnaire territorial

JO Sénat, 11 mai 2017.- p. 1835

La réponse ministérielle précise que lorsqu'un fonctionnaire exerce ses fonctions sur un emploi à temps complet, la loi prévoit la possibilité d'exercer des activités accessoires sur autorisation, dès lors que cette activité est compatible avec ses fonctions, n'affecte pas leur exercice et ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Le cadre réglementaire (décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017) rappelle que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de services du fonctionnaire. Cette activité peut être exercée sous le régime de l'auto-entrepreneur. L'article 6 du décret précité précise la liste des activités accessoires autorisées. Le cumul est dans ce cas soumis à autorisation et le fonctionnaire doit adresser à l'autorité dont il relève une demande écrite indiquant la nature de l'organisme ou l'employeur pour le compte duquel s'exerce l'activité, la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de l'activité.

Fonction publique territoriale Mandat électoral Détachement

Question écrite n° 66929 du 21 octobre 2014 relative à la possibilité d'exercer un mandat électif dans sa collectivité d'origine dans le cadre d'un détachement

JO Assemblée nationale, 9 mai 2017.- p. 3362

La réponse ministérielle rappelle que selon l'article L. 231 du code électoral les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Toutefois le régime d'inéligibilité ne s'applique pas à un fonctionnaire qui n'était plus en position d'activité dans sa commune au moment de l'élection (Conseil d'État, 8 juillet 2002, req n° 236267).

Police municipale Armement

Question écrite n° 99828 du 11 octobre 2016 relative à l'armement généralisé des policiers municipaux en catégorie B

JO Assemblée nationale, 31 janvier 2017.- p. 805

Le décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 comporte un certain nombre de mesures relatives à l'armement des agents de police municipale. Il ouvre la possibilité aux maires de doter leurs agents de pistolets semi-automatiques de calibre 9 mm, en enrichissant la gamme d'armements fixée à l'article R. 511-12 du code de la sécurité intérieure (CSI), et impose, en service, l'utilisation de munitions à projectile expansif quelle que soit l'arme à feu dont est doté l'agent. Par ailleurs, la loi n° 2016-987 du 21 juillet 2016 prorogeant l'application de la loi n° 55-385 du 3 avril 1955 relative à l'état d'urgence et portant mesures de renforcement de la lutte antiterroriste modifie les conditions d'instruction par les préfets des demandes d'autorisation d'armement présentées par les communes. Désormais une autorisation de port d'arme ne peut plus être refusée au seul motif des circonstances locales que constitueraient, par exemple, le niveau de la délinquance, l'importance de la commune ou encore la nature des interventions de la police municipale de cette commune. Les conditions relatives à l'aptitude et à l'honorabilité, ainsi qu'à l'existence d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État continuent à s'appliquer. ■

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.

Cessation anticipée d'activité Retraite Fonction publique

Arrêt du Conseil d'État du 17 mai 2017 relatif à l'admission à la retraite des emplois de la catégorie active : M^{me} B, req n° 397333

Par l'arrêté du 12 novembre 1969, le pouvoir réglementaire a entendu faire bénéficier certains des emplois qu'il mentionne, compte tenu des contraintes et des sujétions auxquelles ils sont soumis, du classement en catégorie active, sans que les intéressés aient à établir que l'occupation de ces emplois les y avait effectivement exposés. Il n'appartient pas à l'administration de rechercher si les services effectivement accomplis dans un tel emploi présentaient un risque particulier ou une fatigue exceptionnelle, et, dans la négative, de refuser leur classement en catégorie active.

Commission administrative paritaire Répartition des sièges Fonction publique

Arrêt du Conseil d'État du 9 juin 2017 relatif au fonctionnement des commissions administratives paritaires : Syndicat national pénitentiaire Force Ouvrière (SNP-FO), req n° 399748

Le choix, par un syndicat qui n'est pas arrivé en tête lors des élections des représentants du personnel au sein des CAP, de n'occuper qu'un siège dans un groupe hiérarchique pour lequel il avait seul présenté des candidats, ne peut avoir pour conséquence d'empêcher une autre liste d'obtenir un siège auquel elle avait droit dans un grade pour lequel elle avait présenté des candidats. L'administration a pu légalement inviter cette liste à occuper deux sièges, et non pas un seul, dans le groupe hiérarchique concerné afin de ne pas priver les autres listes de leur droit d'obtenir le nombre de sièges auxquels elles avaient droit.

Examen professionnel Jury de concours Avancement de grade

Arrêt du Conseil d'État du 12 mai 2017 relatif au seuil d'admission fixé par le jury lors d'un examen professionnel : M^{me} B A ; req n° 396365

Le jury d'un examen peut, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats et après examen des résultats des épreuves, arrêter un seuil d'admission supérieur au seuil minimal fixé par arrêté prévoyant les modalités d'organisation de l'examen professionnel.

Fonction publique hospitalière Congé maladie Suspension

Arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2017 relatif à la mesure de suspension d'un fonctionnaire prise alors que celui-ci est placé en congé de maladie ordinaire : M. A, req n° 388109

Une mesure de suspension d'un fonctionnaire peut être prise alors que celui-ci est placé en congé de maladie ordinaire. Cette mesure n'entre en vigueur qu'à compter de la date où ce congé se termine, même si la décision la prononçant ne prévoit pas expressément une entrée en vigueur différée. Elle ne met donc pas fin au congé de maladie ni à son régime de rémunération. La durée de la suspension est toutefois décomptée à partir de la signature de la décision qui la prononce.

Fonction publique territoriale

Protection fonctionnelle

Grève

Arrêt du Conseil d'État du 22 mai 2017 relatif au bénéfice de la protection fonctionnelle d'un agent public en grève au moment des faits : M. B, req. n° 396453

Un agent public peut demander à bénéficier de la protection fonctionnelle pour des faits survenus à une date à laquelle il participait à un mouvement de grève. Il lui appartient d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions.

Fonction publique

Congé maladie

Révocation

Arrêt du Conseil d'État du 6 juillet 2016 relatif à l'exercice d'une action disciplinaire contre un fonctionnaire placé en congé pour maladie : M^{me} A, req. n° 392728

La circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation à son encontre.

Fonction publique

Contentieux administratif

Délai de recours

Arrêt du Conseil d'État du 10 mai 2017 relatif au contentieux et au régime des actes : M. B, req. n° 396279

Lorsque l'administration notifie une décision à un agent par une remise en mains propres et que ce dernier refuse de recevoir la décision, la notification doit être regardée comme ayant été régulièrement effectuée, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si le document qui devait être remis en mains propres comportait la mention des voies et délais de recours. Si une notification par voie postale ultérieure indiquant le délai de recours contentieux de deux mois, n'est pas, en principe, de nature à faire courir un nouveau délai de recours, la cour aurait dû cependant rechercher si cette mention avait pu induire en erreur l'agent sur le terme du délai, alors qu'il n'était pas encore expiré.

Voir aussi les IAJ n° 6 de juin 2017, p. 16 à 18

Fonction publique

Obligation de réserve

Discipline

Arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2017 relatif au manquement aux obligations de réserve et de discrétion professionnelle : M. A, req. n° 392316

Constituent un manquement aux obligations de réserve et de discrétion professionnelle la communication de fiches extraites d'un fichier de police à des tiers non habilités, la consultation répétée de ce fichier à des fins étrangères au service et la communication d'informations confidentielles. Ces agissements ne peuvent être justifiés par le souhait de l'agent de police d'attirer l'attention sur les dysfonctionnements de ce fichier, ceux-ci ayant déjà été signalés à sa hiérarchie et faisant l'objet d'un contrôle de la CNIL. L'agent ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, relatives à la liberté d'expression, au motif qu'elles protègent la dénonciation par les agents publics de conduites ou d'actes illicites constatés sur leur lieu de travail.

Fonction publique

Obligation de réserve

Droit d'alerte

Droits et obligations

Arrêt du Conseil d'État du 24 mai 2017 relatif au devoir de réserve : M^{me} B, req. n° 389785

Constitue un manquement à son devoir de réserve, la publication et la promotion par un fonctionnaire d'un ouvrage portant de graves accusations contre son service de police et contre la politique gouvernementale en la matière. L'agent ne pouvait se prévaloir d'aucun devoir d'alerte pour justifier cette publication dès lors qu'il n'avait saisi le procureur de la République que d'une partie seulement des faits évoqués, que cette publication était intervenue avant que la Halde n'émette un avis sur les faits dont il l'avait saisi et qu'il avait agi dans une intention délibérément polémique.

Fonction publique

Pension de retraite

Invalidité

Enfant

Arrêt du Conseil d'État du 11 mai 2017 relatif à la liquidation de la pension de retraite d'un fonctionnaire ayant élevé un enfant invalide : M. A, req. n° 401129

La majoration de la durée d'assurance pour un fonctionnaire qui élève un enfant invalide peut être accordée au

titre d'une période antérieure à la reconnaissance par l'administration de cette invalidité, dès lors que l'agent pouvait établir, par des documents administratifs ou médicaux, que son enfant était atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

Ingénieur territorial Ingénieur en chef Avancement de grade Cadre d'emplois

Arrêt du Conseil d'État du 5 mai 2017 relatif à la légalité des dispositions relatives à l'accès à ce cadre d'emplois par la voie de la promotion interne et de celles relatives aux conditions d'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe : Association des ingénieurs territoriaux de France, req n° 399164

Saisi de recours formés notamment contre le décret n° 2016-200 du 26 février 2016 (dans sa version antérieure au décret modificatif n° 2017-556 du 14 avril 2017) portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, le Conseil d'État conclut à la légalité des dispositions relatives à l'accès à ce cadre d'emplois par la voie de la promotion interne (quota de recrutement, conditions d'ancienneté) et de celles relatives aux conditions d'avancement au grade d'ingénieur en chef hors classe (condition d'accomplissement d'une période de mobilité).

Arrêt du Conseil d'État du 5 mai 2017 relatif à la légalité des dispositions relatives aux conditions d'avancement au grade d'ingénieur hors classe et de celles relatives aux conditions de diplôme pour se présenter au concours externe : Association des ingénieurs territoriaux de France, req n° 399163

Saisi de recours formés notamment contre les décrets n° 2016-201 (dans sa version antérieure au décret modificatif n° 2017-310 du 9 mars 2017) et 2016-206 du 26 février 2016 (statut particulier et conditions d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux), le Conseil d'État conclut à la légalité des dispositions relatives aux conditions d'avancement au grade d'ingénieur hors classe (question de la prise en compte du congé de maternité pour apprécier ces conditions) et de celles relatives aux conditions de diplôme pour se présenter au concours externe.

Révocation Rémunération Fonction publique

Arrêt du Conseil d'État du 17 mai 2017 relatif à la suspension de la décision de révocation d'un agent public : M.A, req n° 379053

Lorsque le juge des référés suspend l'exécution de la décision de révocation d'un agent public, ce dernier a droit de percevoir la rémunération correspondant à ses fonctions jusqu'à ce que la mesure ordonnée en référé cesse de produire effet. Les sommes versées à titre de rémunération en exécution de l'ordonnance de suspension ne peuvent, sauf absence de service fait (refus de l'agent d'effectuer ses missions ou mesure judiciaire faisant obstacle à l'exercice de toute fonction), faire l'objet d'une répétition après que la mesure de référé a cessé de produire effet.

Sapeur-pompier Sapeur-pompier volontaire Droit syndical

Arrêt du Conseil d'État du 12 mai 2017 relatif au droit syndical des sapeurs-pompiers volontaires : Syndicat départemental des sapeurs-pompiers volontaires de la Marne (SDSPV 51), req n° 390665

Les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient. ■

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.

Fonction publique territoriale Obligation de réserve Déontologie

Réseaux sociaux et obligations déontologiques

La Lettre du cadre territorial, n° 509, juin – juillet 2017. – pp. 56-58

L'auteur de l'article commente l'arrêt du Conseil d'État du 20 mars 2017, req. n° 393320, relatif au manquement à l'obligation de discrétion professionnelle. Il rappelle qu'il est clairement établi par la jurisprudence, depuis de nombreuses années, que la liberté d'expression sur les réseaux sociaux n'est pas sans limite et que l'agent public ne peut utiliser la notion de « sphère privée » pour s'affranchir de ses obligations déontologiques. Par ailleurs, l'auteur formule quelques rappels concernant les obligations déontologiques suivantes : discrétion professionnelle, devoir de réserve et devoir de neutralité et fait état de la jurisprudence en la matière.

Fonction publique territoriale Vacance de poste Agent contractuel

Précisions sur la notion de vacance temporaire d'un emploi

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 24, du 19 au 25 juin 2017. – pp. 35-36

Sont publiées les conclusions de M^{me} Emmanuelle Cortot-Boucher, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 29 mars 2017, req. n° 39150, lui-même publié en extraits. Le rapporteur public rappelle que les dispositions de la loi n° 2005-843 sont au centre de ce litige et plus particulièrement le II de l'article 15 qui prévoit la transformation en contrat à durée indéterminée à la date de la publication de la loi, des contrats conclus avec les agents remplissant, au 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme du contrat en cours, les quatre conditions suivantes : être âgé d'au moins 50 ans, être en fonction ou bénéficier d'un congé pris en application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six années au cours des huit dernières années et occuper un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de la loi du 26 janvier 1984 dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article 2 de la même loi. Ce dernier point, objet principal du litige, l'amène à préciser les critères qui permettent de distinguer les recrutements fondés sur le premier et ceux fondés sur le cinquième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, le rapporteur public conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué. ■

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.

Agent public Casier judiciaire Protection des mineurs

La loi relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs : regard pratique un an après

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 23, du 12 au 18 juin 2017. – pp. 21-34

Dans cet article l'auteur dresse le bilan de la première année de mise en œuvre de la loi n° 2016-457 du 14 avril 2016 relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs. Cette loi crée une double exception à la présomption d'innocence. Dans un premier temps, l'auteur détaille les conditions de la communication des informations dans le cadre du régime de la communication obligatoire qui concerne les personnes en contact avec les mineurs pour des infractions concernant ces mineurs puis du régime de la communication facultative qui vise les agents publics et les personnes dont l'activité est soumise à contrôle public, pour tout type d'infraction. Dans un second temps, il présente la mise en œuvre de la seconde ambition de la loi, la protection des mineurs par l'évitement des situations de danger. Enfin, l'auteur analyse l'encadrement des interdictions d'exercer puis le contrôle du casier judiciaire pour les assistants maternels et familiaux.

Allocation chômage

Les allocations chômage sont revalorisées de 0,65 % au 1^{er} juillet 2017

Liaisons sociales, n° 17350, 21 juin 2017.- p. 3

Le conseil d'administration de l'Unédic a voté, le 19 juin dernier, une revalorisation des allocations d'assurance chômage de 0,65 % à compter du 1^{er} juillet 2017.

Allocation chômage UNEDIC

Communiqué de presse de l'UNEDIC du 19 juin 2017

Service Presse de l'UNEDIC, juin 2017

Suite à la décision du 19 juin 2017 du Conseil d'administration de l'UNEDIC, les allocations chômage sont revalorisées au 1^{er} juillet 2017 ; l'allocation minimale s'élève à 28,86 euros contre 28,67 euros précédemment, la partie fixe de l'ARE est désormais de 11,84 euros au lieu de 11,76 euros et l'allocation minimale de l'ARE versée pendant une formation passe de 20,54 euros à 20,67 euros.

Catégorie A+ Mobilité professionnelle Fonction publique territoriale

Des repères pour le recrutement et mobilité des cadres de direction / Centre national de la fonction publique territoriale. - Paris : CNFPT, 2017. – 10 p.

Cette plaquette destinée aux directeurs.rice.s généraux.ales des collectivités de plus de 40 000 habitants propose des informations pratiques sur le recrutement des lauréat.e.s sur liste d'aptitude A+, des conseils pour recruter des fonctionnaires A+ en mobilité. Elle décrit également les modalités nécessaires pour proposer des missions aux fonctionnaires A+ pris en charge.

Collectivités territoriales Statistique Finances locales

Les collectivités locales en chiffres 2017 / Ministère de l'intérieur ; Ministère de la cohésion des territoires ; Direction générale des collectivités locales. – 27^e édition. – Paris : DGCL, 2017. – 126 p.

Cet ouvrage rassemble pour l'année 2016 les informations statistiques essentielles sur les collectivités : données sur les structures, les populations, les finances, la fiscalité locale, les élus locaux et les personnels territoriaux. Les

chiffres y figurant sont ceux disponibles à la mi-février 2017. Concernant le personnel, les effectifs de la fonction publique se sont stabilisés en 2015. Ainsi, dans les communes, les effectifs ont baissé de 1,3% alors que, dans les EPCI, ils ont progressé de 3,7 %.

Collectivités territoriales

Thèse

Subvention

Embaucher un doctorant en collectivité, en bénéficiant d'une subvention, c'est possible !

La Gazette.fr, 20 juin 2017. - 3 p.

Cet article présente le programme « 1000 doctorants pour les collectivités territoriales et les services publics », lancé par les Hautes écoles Sorbonne Arts et métiers Université, en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale, qui permet aux collectivités de bénéficier d'une subvention de 14 000 euros par an sur trois ans pour confier à un thésard un sujet de recherche qui répondra à certaines de leurs interrogations, notamment sur l'évolution de leur rôle et de leur environnement.

Coopération intercommunale

Syndicat de communes

SIVU

Entre 2007 et 2017, près de trois syndicats sur dix en moins

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 116, juin 2017. - 8 p.

Entre 2007 et 2017, le nombre de syndicats a baissé de près de 30 % dans les collectivités. Début 2017, on en recense un peu moins de 11 400, dont près de 8 500 syndicats intercommunaux. Cette baisse concerne principalement les syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU, - 37 %) qui exercent une seule compétence à la place d'intercommunalités. La rationalisation s'explique par la refonte de la carte intercommunale et la montée en compétences des intercommunalités. La disparition des syndicats va se poursuivre du fait des transferts obligatoires de certaines compétences aux intercommunalités.

Déontologie

Référent déontologue

Fonction publique

Le référent déontologue, une nouvelle figure pour la fonction publique

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 24, du 19 au 25 juin 2017. - pp. 27-32

Nouvelle figure au sein de la fonction publique suite à la publication du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, le

référent déontologue concourt après la consécration du lanceur d'alerte et le régime des obligations déclaratives d'intérêt et de situation patrimoniale, à inscrire l'action des agents publics dans un cadre impartial et indépendant. L'ensemble des collectivités territoriales doit permettre à tout agent d'avoir accès à un référent déontologue. L'auteur de l'article présente les modalités de désignation de ce référent, notamment celles concernant la fonction publique territoriale au sein de laquelle deux régimes de désignations coexistent, une désignation relevant de la collectivité elle-même et une désignation effectuée par le président du centre de gestion pour les collectivités territoriales affiliées. Les missions du référent déontologue sont ensuite détaillées, à savoir : une mission de conseil et d'expertise déontologique, une mission complémentaire de sensibilisation et de formation et une mission de traitement des alertes éthiques. Enfin, l'auteur analyse les obligations attachées à la fonction du référent déontologue et les modalités d'intervention et de saisine de ce dernier. Il rappelle, par ailleurs, que sa désignation devra faire l'objet d'une délibération ou d'un arrêté pris par l'autorité hiérarchique et identifie deux types de saisines qu'il décrit : celle liée à un conseil sur un questionnement déontologique de la part d'un agent et celle liée au signalement des alertes éthiques.

Le référent déontologue : un super-héros sans super-pouvoir

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 24, du 19 au 25 juin 2017. - pp. 32-34

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique apporte un cadre réglementaire à cette nouvelle fonction créée par la loi Déontologie du 20 avril 2016. Selon l'auteur, il existe un contraste important entre les ambitions affichées et les pouvoirs conférés au référent déontologue, qui peuvent faire douter de son efficacité.

Voir aussi IAJ juin 2017, p. 2.

Éducateur sportif

Carte professionnelle

Base de données

Sports : un fichier en libre accès pour connaître tous les éducateurs sportifs professionnels

Localtis, 29 juin 2017. - 1 p.

Le ministère des sports a édité un site web qui se compose d'une base de données qui permet d'accéder à la fiche de tous les éducateurs sportifs professionnels de France. Cette base contient le nom, le prénom, les qualifications, le numéro de carte professionnelle et sa date de validité pour chaque éducateur sportif.

Finances publiques

Dépense budgétaire

Contrôle budgétaire

Fonctionnaire

La situation et les perspectives des finances publiques : audit / Cour des comptes. – Paris, 2017. – 253 p.

En dépit des efforts engagés, la situation des finances publiques de la France est loin d'être assainie. De ce fait, la Cour des comptes préconise de prendre des mesures de gestion rigoureuses dès le second semestre 2017 pour contenir le risque de dérapage des déficits publics. Elle recommande de revoir les méthodes de programmation et de pilotage des finances publiques. Des mesures générales concernant l'ensemble des administrations publiques doivent être prises afin de maîtriser la masse salariale des administrations publiques : gel de la valeur du point, réexamen de certaines indemnités dont la justification n'apparaît plus évidente, rééchelonnement du déroulement des carrières, qui pourrait être négocié en contrepartie des majorations de traitement accordées dans le cadre du protocole PPCR, reprise de la réduction du nombre de fonctionnaires, augmentation de la durée effective de travail dans la fonction publique, qui est actuellement inférieure à celle du secteur privé. La modernisation de la gestion des administrations constitue un autre levier d'action pour renforcer l'efficacité des dépenses publiques. Des marges d'efficacité sont également à rechercher du côté des dépenses fiscales, de l'investissement des administrations publiques et de la maîtrise de la dépense locale.

Suite au verdict de la Cour des comptes, cap sur le « redressement des comptes publics »

Localtis, 30 juin 2017.- 5 p.

Cet article détaille les recommandations de la Cour des comptes en termes, notamment, de suivi des dépenses publiques et de clarification des compétences suite à la publication de son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques. Dès à présent l'exécutif prévoit une série de décisions, dont le gel du point d'indice des fonctionnaires.

Fonction publique

Apprentissage

Statistique

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2016 / Ministère de l'action et des comptes publics. - Paris : DGAFP, 2017. - 4 p. (Stats rapides)

En 2016, la fonction publique a enregistré 13 148 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 23 % par rapport à 2015. La fonction publique territoriale reste,

en 2016, le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 53 % des entrées en apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (43 % des entrées) et par la fonction publique hospitalière (4 % des entrées). Dans la fonction publique territoriale (FPT), les communes ont recruté six nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (11 %) et les régions (6 %).

Fonction publique

Avancement de grade

Formation

L'actualité de la fonction publique

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 116, 26 juin 2017.- 6 p.

Cet article revient sur l'actualité juridique de la fonction publique durant les deux derniers mois.

Au sommaire :

La mise en œuvre du compte personnel d'activité,

Le renforcement de l'engagement de servir des futurs fonctionnaires de l'État,

Les modalités d'appréciation des perspectives d'avancement de grade.

Fonction publique

Mobilité professionnelle

Compte épargne temps

De nouvelles mesures en faveur de la mobilité des fonctionnaires territoriaux

La Lettre du cadre territorial, n° 509, juin -juillet 2017. - pp. 52-54

Cet article présente les principales dispositions de l'ordonnance n° 2017-543 relative à la mobilité dans la fonction publique : instauration d'un cadre d'emploi inter-fonctions publiques, mise en place de la portabilité du compte épargne-temps et création d'un portail unique et commun recensant les vacances d'emplois des trois fonctions publiques, géré par les centres de gestion et le CNFPT. Pour les fonctionnaires détachés, l'ordonnance prévoit la prise en compte immédiate d'un avancement de grade obtenu dans le cadre d'emplois d'origine. Plusieurs syndicats ont émis des réserves concernant la création de cadres inter-fonctions publiques qui selon eux remettraient en cause les statuts particuliers.

Voir aussi les IAJ n° 6 de juin 2017, p. 8 à 12

Fonction publique

Traitement des fonctionnaires

Indice

Fonction publique : point d'indice : pour les fonctionnaires, le dégel fut de courte durée

Localtis, 30 juin 2017.- 1 p.

Suite à la publication du rapport de la Cour des comptes sur la situation des finances publiques, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a annoncé qu'il n'y aurait pas d'augmentation de point d'indice pour les agents de la fonction publique en 2018. Ce rapport alerte sur un dérapage important du déficit public et préconise une action volontariste sur les effectifs, les rémunérations, les retraites ou le temps de travail des fonctionnaires.

Lanceur d'alerte

Loi sapin II

Déontologie

Loi Sapin II, collectivités territoriales et lutte contre la corruption : le traitement des alertes éthiques

Droit administratif, n° 5, mai 2017. – pp. 54-56

Cet article revient sur une des principales mesures de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II », la consécration d'un régime de protection pour le lanceur d'alerte.

Protection des données

Données personnelles

CNIL

Sécurité informatique : les collectivités se préparent au nouveau règlement général sur la protection des données

Localtis, 29 juin 2017.- 2 p.

Le nouveau règlement général sur la protection des données (RGPD) dans l'union européenne entre en vigueur en mai 2018. Un durcissement des sanctions en cas de mauvaise gestion et de fuite des données personnelles est prévu. Le RGPD impose des normes très strictes sur l'information aux usagers en cas de fuites des données personnelles. Ce nouveau règlement prévoit également la nomination obligatoire d'un délégué à la protection des données au sein de chaque structure publique.

Retraite

Régime général

Cumul emploi retraite

La non-création de nouveaux droits à retraite en cas de reprise ou poursuite d'activité précisée

Liaisons sociales, 14 juin 2017.- p. 2

Cet article détaille le principe de non-création de droits nouveaux à retraite en cas de reprise ou de poursuite d'activité, effectif depuis le 1^{er} janvier 2015. Il présente les précisions apportées par la circulaire de la Cnav du 3 mai 2017 concernant les différentes situations dans lesquelles cette règle s'applique, les cas de dérogation admis, ainsi que ses modalités d'application.

Syndicat

Fonction publique territoriale

Reforme territoriale

Les syndicats de la fonction publique territoriale à la lumière des réformes institutionnelles. – 2017.- 62 p.

Cette étude a pour objectif de présenter les impacts liés aux récentes réformes territoriales (loi MAPTAM, loi NOTRE) sur les agents de la fonction publique territoriale et sur les organisations syndicales représentant ces agents. Elle s'appuie à la fois sur une recherche bibliographique mais aussi sur une série d'entretiens avec de nombreux acteurs de la fonction publique territoriale. Les auteurs notent qu'une forme de « précarité syndicale » semble s'installer, compte tenu des bouleversements induits par les réformes institutionnelles.

Syndicat

Fonction publique

Droit de grève

Liberté et droits syndicaux des agents publics

Droit social n° 6, juin 2017. – pp. 486-508 et 525-530

Ce dossier publie les actes du colloque organisé en mars 2017 par l'université d'Avignon. La liberté et les droits syndicaux ont connu un essor particulier dans le secteur privé, notamment avec la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Aujourd'hui, les frontières entre le droit privé et le droit public sont perméables et certaines dispositions du code du travail sont applicables dans les secteurs publics. Lors de ce colloque ont été étudiées les interactions entre le droit privé et le droit public en matière syndicale et les évolutions déjà constatées ou mises en perspective du droit syndical dans le secteur public, notamment dans la fonction publique. Deux articles sont consacrés aux moyens mis au service des représentants syndicaux dans la fonction publique. Un troisième article pose la question de l'adaptation des moyens mis au service des représentants syndicaux au sein de la fonction publique territoriale en raison du principe de libre administration de ces dernières. Un quatrième article est consacré au principe de continuité du service public et aux conditions d'exercices du droit de grève. ■

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2017

n°1 janvier 2017

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2017

Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux

Mise en œuvre de la loi « déontologie » : les droits des représentants du personnel au CHSCT

Les cotisations au 1^{er} janvier 2017

Fin anticipée de détachement : compétence de l'autorité de nomination (jurisprudence)

n°2 février 2017

+ Recueil des références documentaires 2016/2

Mise en œuvre du PPCR en catégorie A au 1^{er} janvier 2017 :

- les attachés territoriaux
- les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- les secrétaires de mairie

La réforme de l'encadrement supérieur des services départementaux d'incendie et de secours :

- les emplois fonctionnels de direction des SDIS
- la création du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP
- le nouveau cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

n°3 mars 2017

Mise en œuvre de la loi « déontologie » :

- les emplois concernés par les nouvelles obligations déclaratives
- le départ vers le secteur privé et le cumul d'activités

Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique

Actualisation du calendrier d'application du RIFSEEP

n°4 avril 2017

Poursuite du PPCR : filières techniques, police municipale et sapeurs-pompiers professionnel

Mise en œuvre de la loi « déontologie » : la prise en charge des frais au titre de la protection fonctionnelle

Usage de produits stupéfiants : conditions et limites du contrôle de l'employeur (jurisprudence)

n°5 mai 2017

Compte personnel d'activité, formation, santé et sécurité au travail dans la fonction publique : l'ordonnance du 19 janvier 2017 et décret du 6 mai 2017

Emplois fonctionnels de direction : l'application du PPCR (+ échelles indiciaires 2017 et 2018 par type de collectivité)

n°6 juin 2017

Le référent déontologue dans la FPT : conseiller sans contrôler *par Didier JEAN-PIERRE*

Amélioration de la mobilité dans la fonction publique : l'ordonnance du 13 avril 2017

La mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité « amiante »

Refus de notification en mains propres d'une décision : conséquences sur le délai de recours (jurisprudence)

Articles parus en 2016

n°1 janvier 2016

+ Index thématique des articles au 1^{er} janvier 2016

Loi de finances pour 2016 : les dispositions applicables à la fonction publique

Le nouveau code des relations entre le public et l'administration

Le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2016

n°2 février 2016

+ Recueil des références documentaires 2015/2

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (1) :

Le recrutement et la fin de fonctions

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT

n°3 mars 2016

Les nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels (2) :

Les conditions d'emploi et de gestion

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

L'aménagement des dispositions statutaires relatives aux sapeurs-pompiers professionnels

n°4 avril 2016

La réforme du statut des ingénieurs territoriaux

Calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie

Réintégration après disponibilité et allocations d'assurance chômage (*jurisprudence*)

n°5 mai 2016

Le nouveau statut des cadres de santé paramédicaux

Loi « déontologie, droits et obligations » : l'essentiel des dispositions

La fin de détachement

n°6 juin 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1)

Protocole PPCR : les cadres d'emplois revalorisés au 1^{er} janvier 2016

n°7 juillet 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (2)

Information de l'administration sur les poursuites pénales : les nouvelles obligations du ministère public

n°8 août 2016

Les congés de longue maladie ou de longue durée

Protocole PPCR : l'organisation des carrières en catégorie C au 1^{er} janvier 2017

Agents contractuels : illégalité du mode de rémunération forfaitaire (*jurisprudence*)

n°9 septembre 2016

+ Recueil des références documentaires 2016/1

L'obligation de réserve dans la fonction publique

Loi « déontologie » et protocole PPCR : les nouveaux décrets d'application

Accueil des enfants : dispositions applicables en matière de personnel

.../...

Agent contractuel : licenciement pour compétence managériale insuffisante (*jurisprudence*)

n°10 octobre 2016

Sapeurs-pompiers professionnels : les nouveaux cadres d'emplois des cadres de santé et des infirmiers

Jeunes en formation professionnelle dans la FPT : les dérogations aux travaux interdits

n°11-12 nov./déc. 2016

La mise en œuvre du PPCR en catégorie C au 1^{er} janvier 2017

Dossier spécial : Focus sur le PPCR

Sapeurs-pompiers professionnels : la revalorisation du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens

Lauréats de concours : durée d'inscription sur liste d'aptitude et modalités de suivi

Fonctionnaires de La Poste : prolongation du dispositif d'intégration

Notification incomplète d'une décision individuelle : encadrement du délai de recours contentieux (*jurisprudence*)

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organisateur
des concours



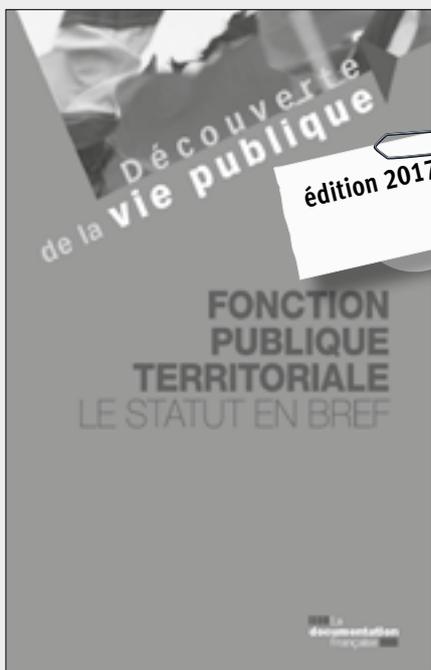
Sujets corrigés
Guides pratiques
des épreuves écrites
et orales
Vraies copies
de candidats
Conseils du jury



Filières :
administrative, technique,
culturelle, sportive,
médico-sociale, animation,
sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



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 : 10 €

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.

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

- ▶ 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.



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 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Collection « Découverte de la vie publique »

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. : 9782111451568 - Edition 2017 - 9 €

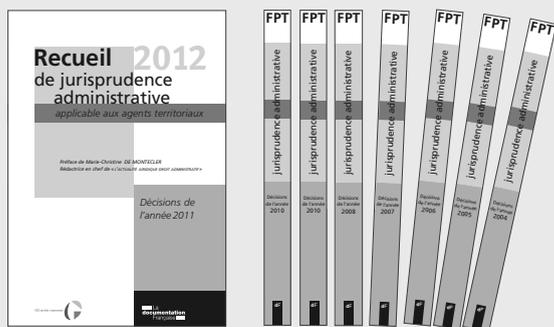


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

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 €



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 €

En vente :

- En librairie
- 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 1120 B 07382

Prix : 19,90 €