

DOSSIER

Congés annuels non pris les modalités de report et d'indemnisation

STATUT AU QUOTIDIEN

Apprentissage les décrets d'application de la loi pour choisir son avenir professionnel

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Caractère définitif du demi-traitement maintenu dans l'attente de l'avis du comité médical



● n° 2 - février 2019





**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
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 - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2019

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

- 4 Congés annuels non pris : les modalités de report et d'indemnisation

STATUT AU QUOTIDIEN

- 16 Apprentissage : les décrets d'application de la loi pour choisir son avenir professionnel

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22 Caractère définitif du demi-traitement maintenu dans l'attente de l'avis du comité médical

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

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

Congés annuels non pris : les modalités de report et d'indemnisation

Le droit au congé annuel dont bénéficient tant les agents publics que les salariés du secteur privé est très largement impacté par le droit de l'Union européenne. Depuis 2009⁽¹⁾, le juge européen affine ainsi sa jurisprudence pour déterminer les conditions dans lesquelles ce droit doit être effectivement garanti. Ces évolutions obligent à une profonde modification des pratiques RH.

La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fixe les prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail applicables notamment au congé annuel.

Son article 7 prévoit que « 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 les pratiques nationales ». Cette période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Les États peuvent néanmoins instaurer des dispositifs d'aménagement du temps de travail plus protecteurs des salariés que ceux institués par la directive.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a précisé la portée de ce droit au congé annuel. Pour cette dernière, il constitue « un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé »⁽²⁾ qui a pour finalité de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs⁽³⁾.

Elle a ensuite progressivement consacré le principe d'un droit au report des congés annuels non pris en raison d'une incapacité de travail et d'un droit à indemnisation des reliquats de congés à l'issue de la relation de travail.

Or, à ce jour, pour les agents publics, la réglementation nationale n'est pas conforme au droit européen.

Pour cette raison, dès 2011, des circulaires applicables à la fonction publique ont incité les employeurs publics à accorder automatiquement le report des congés restant

⁽¹⁾ CJCE, 20 janvier 2009, affaires jointes C-350/06 et C-520/06.

⁽²⁾ Voir notamment, CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16.

⁽³⁾ Voir par exemple sur ce point, CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06.

du au titre de l'année écoulée à l'agent qui avait été placé en congé de maladie (4).

Dans une réponse ministérielle publiée le 5 janvier 2012, le ministre de la fonction publique concluait à la nécessité de conduire une analyse interministérielle pour faire évoluer la réglementation nationale et notamment le décret du 26 novembre 1985 applicable à la fonction publique territoriale (FPT) (5).

Les textes n'ont pas encore fait l'objet des modifications nécessaires pour les rendre compatibles avec le droit

européen. Toutefois, les dispositions de la directive telles qu'interprétées par le juge européen n'ayant pas été transposées dans le délai imparti (6), les agents publics peuvent utilement les invoquer dans un litige les opposant à leur administration.

Le présent dossier traitera successivement des modalités de report des congés non pris et des conditions dans lesquelles ces congés peuvent faire l'objet d'une indemnisation pour les agents publics.

1. Le report des congés annuels non pris

Après un rappel du dispositif statutaire et du droit au report consacré par le juge européen, seront présentées les conditions dans lesquelles ce droit doit être effectivement garanti.

Le rappel des dispositions statutaires actuelles

➔ Les principes généraux

Aux termes de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement.

La durée du congé annuel est prévue à l'article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Tout fonctionnaire territorial en activité a ainsi droit, 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. Cette durée s'apprécie en nombre de jours ouvrés. Par conséquent, un fonctionnaire à temps complet travaillant cinq jours par semaine bénéficie de 25 jours de congés annuels par an.

On précisera par ailleurs que les congés liés à la position d'activité de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 sont notamment considérés comme des services accomplis. Cela concerne par exemple l'ensemble des congés de maladie.

Lorsque les fonctionnaires n'ont pas exercé leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence, la durée du congé annuel doit en revanche faire l'objet d'une proratisation en fonction de la durée des services accomplis (7).

Se fondant sur le principe selon lequel l'acquisition de droits à congés annuels est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions, le juge administratif a précisé en outre que le fonctionnaire suspendu puis exclu temporairement de ses fonctions ne peut prétendre acquérir de congés annuels pour les périodes concernées par la suspension ou le prononcé d'une sanction d'exclusion (8).

Concernant les modalités d'octroi des congés, il incombe à l'autorité territoriale de fixer le calendrier des congés, après consultation des fonctionnaires intéressés. Celui-ci est aussi établi en fonction des fractionnements et des échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

L'autorité territoriale doit également prendre en considération la priorité accordée aux chargés de famille pour le choix des congés annuels (9). Par suite, l'autorité territoriale ne peut refuser les demandes de congés des fonctionnaires que pour faire valoir la priorité bénéficiant aux chargés de famille ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service (10).

L'absence du service d'un fonctionnaire en congé annuel ne peut pas excéder 31 jours consécutifs, sauf dans le cas d'un congé bonifié ou de l'octroi de congés cumulés.

(4) Voir notamment, la circulaire du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(5) Réponse ministérielle à la question écrite n° 20075 du 15 septembre 2011, publiée au *Journal officiel* du Sénat du 5 janvier 2012.

(6) L'obligation de transposition a été consacrée au niveau constitutionnel dans l'ordre juridique interne (article 88-1 de la Constitution du 4 octobre 1958).

(7) Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

(8) Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2007, req. 04MA01459.

(9) Article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

(10) Conseil d'État, 30 juin 1997, req. n° 116002.

Les agents contractuels bénéficient d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé des fonctionnaires titulaires (11).

➔ Le report du congé annuel

S'agissant des congés non pris au cours de l'année de référence, les dispositions statutaires prévoient le principe selon lequel ils ne peuvent pas être reportés sur l'année civile suivante, sauf si l'autorité territoriale donne son accord à titre exceptionnel (12).

Par dérogation, l'autorité territoriale peut en effet autoriser leur report de manière exceptionnelle. Le juge administratif avait indiqué que le fonctionnaire « *peut seulement y être autorisé exceptionnellement par le chef de service lorsque ce dernier l'estime nécessaire et que l'intérêt du service n'y fait pas obstacle* » (13). Malgré le caractère exceptionnel de cette autorisation, la décision de refus de report doit faire l'objet d'une motivation (14).

Certains dispositifs comme celui du congé bonifié(15) ou du congé cumulé sur deux ans(16) pour les agents originaires de Corse ou d'un TOM dérogent également à l'interdiction du report des congés non pris.

Par ailleurs, le dispositif du compte épargne-temps permet de procéder à un report des congés des fonctionnaires et des agents contractuels(17).

Article 5, décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

« Sous réserve des dispositions de l'article précédent, le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. »

(11) Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires à la FPT et relatif aux agents contractuels de la FPT.

(12) Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

(13) Conseil d'État, 30 décembre 2009, req. n°306297.

(14) Conseil d'État, 20 décembre 2013, req. n°362940.

(15) Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT. Voir aussi sur ce point le dossier dans les IAJ de janvier 2017.

(16) Article L. 415-6 du code des communes.

(17) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif au compte épargne-temps dans la FPT dans le numéro des IAJ de mai 2010.

Les droits épargnés peuvent être utilisés par l'agent sous forme de jours de congés (18). Ils sont dès lors pris, selon les modalités applicables aux congés annuels ordinaires (voir plus haut).

En revanche, aucun régime dérogatoire n'est prévu par les textes statutaires concernant les congés non pris pour cause de maladie alors même qu'un agent placé en congé de maladie acquiert des droits à congé annuel au cours de cette période. De même, les congés non pris en raison d'un congé de maternité ou avant un congé parental ne sont régis pour les agents publics par aucun dispositif spécifique de report.

Or, la jurisprudence de la CJUE a progressivement affirmé l'existence d'un droit au report des congés annuels dans ces situations.

Le droit au report consacré par le juge européen

Le droit à congé payé a pour finalité de permettre à tout travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Inscrit dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (19), il est doté d'une portée juridique garantie à ce jour par la directive du 4 novembre 2003 (20).

Celle-ci a en effet laissé aux États membres le soin de prendre 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.

Sur la base des garanties minimales ainsi posées, le juge européen a progressivement précisé les modalités d'exercice du droit au report du congé annuel dans l'hypothèse d'une incapacité de travail survenant avant ou pendant ce dernier.

Confirmant que le droit à congé annuel devait être considéré comme un principe de droit social communautaire revêtant une importance particulière auquel il ne saurait être dérogé, il a peu à peu précisé les conditions dans lesquelles tout travailleur doit disposer d'un droit au report des congés dont il n'a pu bénéficier pendant la période de

(18) Articles 3-1, 4 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

(19) Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

(20) Article 7 de la directive n°2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui a repris les dispositions de l'article 7 de la directive n°93/104/CE du 23 novembre 1993.

référence, soit en raison d'un congé de maladie, soit en raison d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

➔ Le droit au report des congés annuels en cas de congé de maladie

Au fil de sa jurisprudence, la Cour de justice des communautés européennes (21) a tracé les contours des garanties applicables aux travailleurs empêchés de prendre leurs congés en raison d'un congé de maladie.

Dans un arrêt du 20 janvier 2009 (22), elle a tout d'abord jugé que la directive susvisée s'opposait à ce que des réglementations ou 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.

Ce n'est pas le principe du non-report des congés prévu par la réglementation nationale en cause qui a été jugé contraire au droit européen mais le fait que la perte des congés non pris à l'issue d'une période de référence soit applicable à un travailleur qui n'était pas en mesure de pouvoir les utiliser en raison de ses absences pour 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 nationales qui prévoient la perte des congés annuels non pris en raison de la maladie, cet arrêt du 20 janvier 2009 a eu pour effet de garantir à tout travailleur n'ayant pu prendre ses congés du fait d'un placement en congé de maladie quelle qu'en soit la durée, un droit à la conservation et au report de ces mêmes congés à l'issue de la période normale de référence d'acquisition et d'utilisation de ces droits.

Puis, dans un deuxième temps, la Cour a circonscrit la portée du principe ainsi dégagé en jugeant que la directive ne s'opposait 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 (23). Elle a néanmoins ajouté que la période de report ainsi fixée, par sa durée, devait dépasser substan-

Article 7, directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003*

« Congé annuel

Les Etats 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 les pratiques nationales.

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

* Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

tiellement 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. Dans cette espèce, elle a 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.

Par la suite, la Cour a jugé non conforme au droit européen une réglementation nationale 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 (24).

Enfin, la Cour a confirmé que peu importait le moment où était survenue l'incapacité de travail. En effet, le droit au congé annuel payé ne pouvant être interprété de manière restrictive (25), elle a jugé que l'article 7 de la directive devait être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail (26).

Ainsi, le travailleur déjà en congé annuel au moment où il tombe malade a lui aussi le droit de reporter son congé annuel. La finalité du droit au congé annuel payé étant de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, elle diffère de celle du droit au congé de maladie qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail. Il convient de préciser que dans un arrêt du

(21) La Cour de justice des communautés européennes est devenue la Cour de justice de l'Union européenne en 2009, après l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne.

(22) CJCE, 20 janvier 2009, affaires jointes C-350/06 et C-520/06. Se reporter au numéro de décembre 2011 des *IAJ*, pages 26 à 32.

(23) CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214-10

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

(25) CJUE, 22 avril 2010, aff. C-486/08.

(26) CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11.

10 septembre 2009 (27), la Cour avait déjà jugé pour les mêmes raisons qu'un travailleur en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie.

Le moment où est survenue l'incapacité de travail étant dépourvu de pertinence, la nouvelle période de congé annuel, qui correspond à la durée du chevauchement entre la période de congé annuel initialement fixée et le congé de maladie, dont le travailleur est en droit de bénéficier après son rétablissement, peut être fixée, le cas échéant, en dehors de la période de référence correspondante pour le congé annuel. Pour motiver sa décision, la Cour soulignait qu'il serait aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé d'accorder ce droit au travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

Enfin, pour l'application du droit au report ainsi consacré par le juge européen, seuls sont obligatoirement pris en compte les jours de congés non pris correspondant au congé minimal de quatre semaines prévu par la directive. Pour les autres, l'automatisme n'est pas garantie, à moins qu'une disposition expresse de droit national ne le prévoit. En effet, comme la Cour de justice a eu l'occasion de le rappeler dans un arrêt du 3 mai 2012 concernant la question de l'indemnisation des jours de congés non pris, la directive du 4 novembre 2003 se borne à fixer en la matière des prescriptions minimales (28).

➔ Le droit au report des congés annuels en cas de congé de maternité

Dès 2004, la Cour s'est prononcée sur l'articulation entre congé de maternité et congé annuel non pris (29).

Distinguant là encore la finalité de ces deux congés, dont l'un vise le repos effectif du travailleur tandis que l'autre a pour but la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et la protection des rapports particuliers entre la femme et l'enfant suite à l'accouchement (30), elle a jugé que toute travailleuse devait bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, y compris dans

CJUE, 18 mars 2004, aff. C-342/01

(Extrait)

« L'article 11, point 2, sous a), de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il vise également le droit d'une travailleuse dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal à un congé annuel plus long, prévu par la législation nationale, que le minimum prévu par la directive 93/104 ».

l'hypothèse d'une coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général par un accord collectif pour les congés annuels de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, se fondant sur les dispositions combinées de la directive relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail (31) et des directives relatives à la mise en œuvre de mesures protectrices des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la CJUE a apporté une précision importante sur les conditions d'exercice du droit au report des congés non pris en raison d'un congé de maternité, et plus précisément sur le contenu matériel des droits à congés ainsi reportés.

Elle a en effet établi que dans le cas de congé de maternité, le droit au report des congés n'est pas nécessairement limité au minimum prévu par la directive, à savoir quatre semaines de congés mais qu'il doit correspondre aux congés prévus par la réglementation nationale (voir encadré).

➔ Le droit au report des congés annuels en cas de congé parental

S'agissant du congé parental, la CJUE a jugé non conforme au droit européen, car contraire aux dispositions de l'accord-cadre sur le congé parental (32), une disposition nationale prévoyant à l'issue de la période de congé parental, la perte des droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédant la naissance de l'enfant (33).

Plus récemment, elle a confirmé la conformité au droit européen d'une disposition nationale ne considérant pas la période de congé parental comme une période de travail effectif pour la détermination des droits au congé annuel payé (34). Pour la Cour de justice, la finalité du congé annuel qui est de permettre au travailleur de se reposer, suppose en effet que ce dernier ait exercé une activité justifiant le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs.

Ainsi, en dehors des hypothèses spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonc-

(27) CJUE, 10 septembre 2009, aff. C-277/08

(28) CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10.

(29) CJUE, 18 mars 2004, aff. C-342/01.

(30) Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

(31) Article 7 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 alors applicable.

(32) Accord-cadre sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 96/34, telle que modifiée par la directive 97/75.

(33) CJUE, 22 avril 2010, aff. C-486/08.

(34) CJUE, 4 octobre 2018, aff. C-12/17

tions, en raison notamment d'une absence pour maladie dûment justifiée, les droits au congé annuel payé doivent être déterminés en fonction des périodes de travail effectivement accomplies.

Elle estime que, contrairement à la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie qui est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur, la prise d'un congé parental ne revêt pas un caractère imprévisible et résulte, dans la plupart des cas, de la volonté du travailleur de s'occuper de son enfant.

Le droit applicable

➔ Le droit au report en cas de congé de maladie

La réglementation nationale applicable aux congés annuels des agents publics et notamment le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, n'est pas conforme avec les principes dégagés par la CJUE au fil de sa jurisprudence. La non-conformité de la réglementation interne réside notamment dans l'absence de dispositif de report automatique des congés annuels non pris après un congé maladie, un congé de maternité ou un congé parental.

Une circulaire du 8 juillet 2011 (35) recommandait aux collectivités territoriales « *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 maladies prévus à l'article 57 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence* ».

Au regard de ces principes, le juge administratif a fait évoluer sa jurisprudence. Il a finalement reconnu l'incompatibilité des dispositions applicables aux congés annuels des fonctionnaires de l'État qui ne prévoient le report des congés non pris 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* » avec le droit européen (36).

Le droit au report n'est pas illimité

Dans un avis du 26 avril 2017 (37), le Conseil d'État a repris à son compte l'ensemble des principes dégagés par la CJUE en matière de report. Il a confirmé que le droit au report n'a pas un caractère illimité et s'exerce dans le cadre de limites temporelles conformément à la finalité même des congés annuels qui visent à ce que

le travailleur bénéficie d'un temps de repos ainsi qu'un temps de détente et de loisir. En l'absence de dispositions dans le droit national, les congés non pris peuvent faire l'objet d'un report sur une période de quinze mois suivant l'année civile de référence, et dans la limite de quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003.

L'administration a donc la possibilité de s'opposer à une demande de congé non pris suite à un congé de maladie lorsque cette demande est présentée au-delà de la période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congé annuel sont ouverts (38).

Par ailleurs, conformément aux principes dégagés par la CJUE, le travailleur déjà en congé annuel au moment où il tombe malade a lui aussi le droit de reporter son congé annuel, contrairement à ce qui avait été jugé antérieurement par le Conseil d'État (39).

➔ Le droit au report en cas de congé de maternité

S'agissant plus particulièrement du report en cas de congé de maternité, le juge administratif a également adopté une position conforme à celle du juge européen (40). Il a en effet confirmé qu'une travailleuse a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de son congé de maternité et, par suite, à un report de son congé annuel lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes. Il a précisé que ce droit au report s'exerce « *alors même que le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est plus élevé que celui prévu par le droit communautaire* » (41).

Dans le cas d'espèce, il s'agissait du congé de maternité d'un professeur de l'Éducation nationale qui chevauchait les vacances scolaires. Eu égard aux nécessités du service public de l'éducation et aux dispositions applicables aux fonctionnaires en relevant, le Conseil d'État a circonscrit, pour une enseignante, la possibilité de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes à l'hypothèse où elle ne peut exercer son droit, au cours de l'année scolaire concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité.

En revanche, le juge administratif n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur les modalités de report des congés non pris à l'issue d'un congé parental.

(35) Circulaire du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

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

(37) Conseil d'État, 26 avril 2017, avis n° 406009.

(38) Conseil d'État, 14 juin 2017, req. n° 391131.

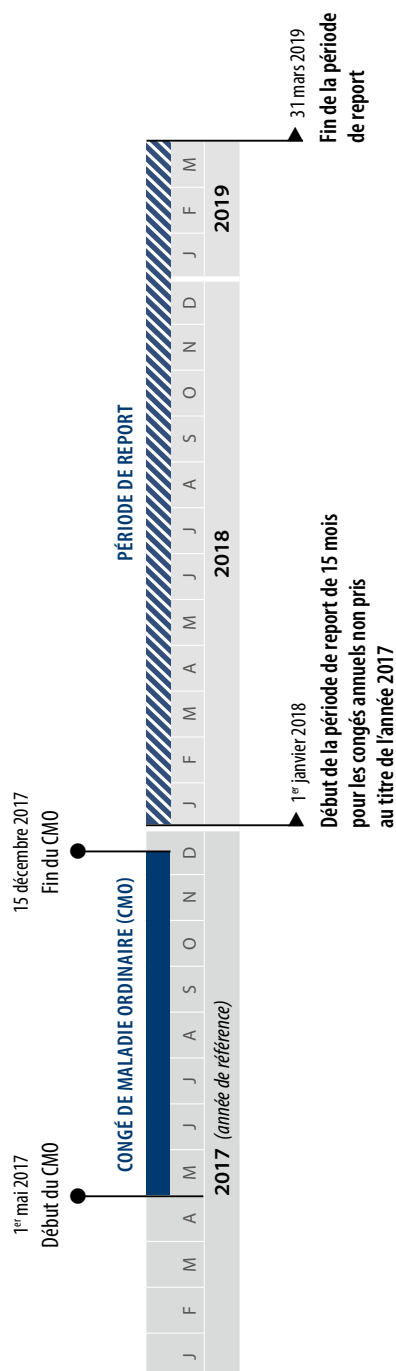
(39) Conseil d'État, 24 mars 2004, req. n° 259423.

(40) CJUE, 18 mars 2004, aff. C-342/01.

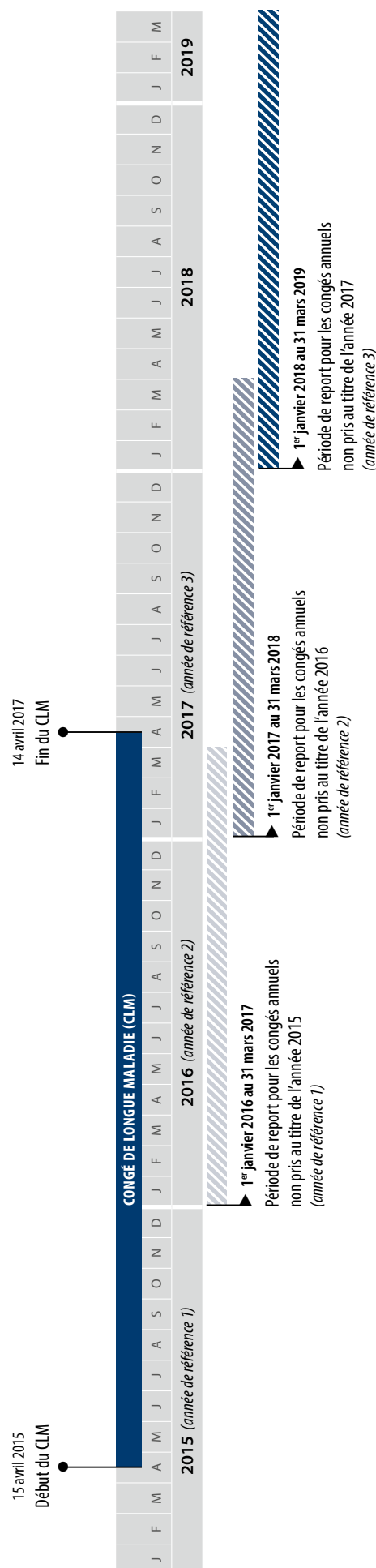
(41) Conseil d'État, 26 novembre 2012, req. n° 349896.

Modalités du droit au report (exemples)

Report des congés annuels à la suite d'un congé de maladie ordinaire



Report des congés annuels à la suite d'un congé de longue maladie



2. L'indemnisation des congés annuels non pris

L'indemnisation des congés annuels non pris ne peut intervenir que dans un cadre limité puisque l'exercice du droit au congé annuel payé doit au regard de son objet toujours être privilégié. Après un rappel des dispositions statutaires relatives à l'indemnisation de ces congés annuels et du droit à indemnisation consacré par le juge européen, seront exposées les modalités d'indemnisation applicables aux agents publics.

Le rappel des dispositions statutaires actuelles

➔ L'absence d'indemnisation pour les fonctionnaires

L'article 5 du décret du 26 novembre 1985 interdit le versement d'une indemnité compensatrice pour congés non pris au bénéfice des fonctionnaires.

Toutefois, les jours épargnés sur un CET peuvent, sous certaines conditions, donner lieu à indemnisation (voir l'encadré ci-dessous).

➔ Les conditions d'indemnisation des agents contractuels

L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit les modalités d'indemnisation des congés non pris en fin de contrat. L'agent contractuel qui arrive au terme d'un contrat à durée déterminée ou est licencié (42) a droit au versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux congés qu'il n'a pas pu prendre du fait de l'administra-

tion (43), en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels.

Cet article précise en outre les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice et distingue deux hypothèses. Ainsi, dans le cas où l'agent n'a pu prendre aucun congé annuel, cette indemnité est égale au 1/10^e de la rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours. Si l'agent n'a pu prendre qu'une partie de ses congés annuels, l'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris.

L'indemnité compensatrice ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris ; elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Le droit à indemnisation consacré par le juge européen

➔ Définition du droit à indemnisation

La directive du 4 novembre 2003 interdit en principe l'indemnisation des congés annuels non pris. Elle prévoit toutefois une exception à cette interdiction, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail.

L'article 7 de la directive précise en effet que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et que ce congé payé minimal ne peut être remplacé par une indemnité financière, sauf en

L'INDEMNISATION DES JOURS INSCRITS SUR LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Lorsque la collectivité ou l'établissement public qui emploie l'agent concerné a pris une délibération le permettant, les jours de congés annuels épargnés sur le CET peuvent soit être pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), soit être indemnisés s'ils sont supérieurs à 15 * au terme de chaque année civile. Cette indemnisation s'opère par l'application d'un montant forfaitaire en fonction de la catégorie hiérarchique dont relève l'agent (art. 7, décret du 26 août 2004).

L'arrêté du 28 août 2009 qui fixe les montants applicables à l'Etat s'applique également à la fonction publique territoriale et prévoit les montants suivants * :

- 75 euros bruts pour un jour en catégorie C ;
- 90 euros bruts pour un jour en catégorie B ;
- 135 euros bruts pour un jour en catégorie A.

* Les nouvelles conditions de monétisation des jours épargnés sur le CET ont été présentées dans le numéro des IAJ de janvier 2019.

(42) Le cas du licenciement disciplinaire est exclu du champ de l'indemnisation.

(43) Cour administrative d'appel de Douai, 5 juillet 2012, req. n° 11DA00450.

cas de fin de relation de travail. Il consacre ainsi la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (44). Selon l'avocat général dans ses conclusions

L'indemnisation est en principe interdite

sous l'arrêt Schultz-Hoff de la CJCE du 20 janvier 2009 (45), l'interdiction de principe du remplacement du congé annuel par une indemnité vise à éviter un « rachat » abusif du droit au congé par l'employeur et/ou un renoncement du travailleur au congé pour de simples considérations financières.

En revanche, lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. Selon le juge européen, l'article 7 de la directive permet alors la compensation des congés non pris par une indemnité financière afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue (46).

Sur le fondement de ces principes, la CJCE a jugé qu'un travailleur a droit, lors de la fin de la relation de travail, à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris en raison d'une incapacité de travail. Dans son arrêt du 20 janvier 2009, la Cour a précisé que l'article 7 de la directive européenne doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des 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.

Le droit à une indemnité n'est cependant obligatoire que pour les jours de congé annuel non pris correspondant au congé minimal de quatre semaines garanti par la directive. Les États membres demeurent libres de prévoir ou non le droit à une indemnité financière, lors de la fin de la relation de travail, lorsque le travailleur n'a pu bénéficier de droits supplémentaires, excédant le congé minimal de quatre semaines, en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie (47).

Il convient de noter que le droit à indemnisation ainsi consacré par le juge européen ne concerne que les travailleurs qui n'ont pas été en mesure d'exercer leurs droits à congé pour des raisons indépendantes de leur volonté, et plus particulièrement en raison d'une maladie. Il a d'ailleurs précisé qu'il ne saurait être déduit de la jurisprudence de la Cour que l'article 7 de la directive 2003/88 devrait être interprété en ce sens que, quelles que soient les circonstances à l'origine de l'absence de prise de congés annuels payés par un travailleur, le droit au congé annuel et, en cas de cessation de la relation de travail, le droit à l'indemnité susceptible de s'y substituer devraient toujours continuer de bénéficier au travailleur (48).

Dans un arrêt du 20 juillet 2016, la CJUE a de nouveau rappelé que les droits garantis par la directive découlent de la double finalité du congé annuel, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et disposer d'une période de détente et de loisirs (49). Dans l'affaire qui lui était soumise, un fonctionnaire autrichien avait bénéficié dans un premier temps d'une période de congé de maladie, puis ne s'était pas présenté sur son lieu de travail, en vertu d'un accord avec son employeur, tout en continuant à percevoir son salaire jusqu'à son départ à la retraite. La Cour a jugé qu'afin d'assurer l'effet utile du droit au congé annuel, l'intéressé n'avait pas droit à une indemnité financière pour les droits au congé annuel non pris durant cette seconde période, sauf s'il n'avait pas pu épuiser ses droits en raison d'une maladie.

Enfin, dans son arrêt « King » du 29 novembre 2017, le juge européen a étendu le droit à indemnisation au travailleur qui n'avait pas exercé son droit au congé annuel payé avant son départ à la retraite en raison du refus de l'employeur de rémunérer ses congés (50).

➔ Conditions d'octroi de l'indemnité

Tout travailleur a droit à une indemnité financière à la double condition de ne pas avoir été en mesure d'épuiser les congés annuels auxquels il avait droit et de se trouver en fin de relation de travail.

La Cour de justice de l'Union européenne a précisé à cet égard que le motif pour lequel la relation de travail a pris fin est sans importance. La circonstance qu'un travailleur mette, de son propre chef, fin à sa relation de travail n'a aucune incidence sur son droit de percevoir une

(44) CJCE, 26 juin 2001, aff. C-173/99 (point 44).

(45) Conclusions de l'avocat général, M^{me} Verica Trstenjak, présentées le 24 janvier 2008, aff. C-350/06.

(46) Voir par exemple, CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 (point 56) et CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10 (point 29). Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2012.

(47) CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10 (point 36).

(48) Voir sur ce point l'arrêt de la CJUE du 6 novembre 2018, aff. C-619/16 et C-684/16, point 37.

(49) CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15.

(50) CJUE, 29 novembre 2017, aff. C-214/16.

(51) Voir également concernant l'admission à la retraite, CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10 précité.

(52) CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13. Voir également CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-569/16 et C-570/16.

(53) CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13.

indemnité compensatrice de congé (CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15, voir encadré ci-contre). Il a ainsi droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel non pris en raison du fait qu'il

Le travailleur doit se trouver en fin de relation de travail

n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie (51). De même, le droit à indemnisation ne s'éteint pas en raison du décès du travailleur (52).

La Cour a notamment rappelé que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets d'un principe essentiel du droit social de l'Union et que ce dernier comporte également le droit à l'obtention d'un paiement. Les ayants droit d'un travailleur décédé peuvent ainsi réclamer une indemnité financière pour le congé annuel payé non pris par celui-ci.

Le juge européen a en outre relevé que l'article 7 de la directive ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris à cette date tous les congés annuels payés auxquels il avait droit. En particulier, le bénéfice d'une telle indemnité ne saurait être subordonné à l'existence d'une demande préalable de l'intéressé à cet effet (53). Un travailleur ne peut donc pas perdre automatiquement ses droits aux congés annuels au motif qu'il n'a pas demandé à en bénéficier avant la cessation de la relation de travail.

Dans un arrêt du 6 novembre 2018, la CJUE a complété sa jurisprudence en précisant que les droits garantis par la directive ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de ce dernier, de prendre ses jours de congé en temps utile. Elle a précisément défini les obligations auxquelles est tenu l'employeur (lire l'encadré ci-dessous).

CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16 et C-684/16

(Extrait)

« L'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée, ou, encore, à la fin de la relation de travail lorsque cette dernière intervient au cours d'une telle période. »

CJUE, 20 juillet 2016, aff. C 341/15

(Extraits)

« Lorsque la relation de travail a pris fin et que, partant, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière afin d'éviter que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue (...).

Il convient également de relever que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la Cour, ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels payés auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (...).

Il s'ensuit, conformément à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, qu'un travailleur, qui n'a pas été en mesure de prendre tous ses droits à congé annuel payé avant la fin de sa relation de travail, a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris. N'est pas pertinent, à cet égard, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin.

Dès lors, la circonstance qu'un travailleur mette, de son propre chef, fin à sa relation de travail, n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail. »

Le respect de cette obligation par l'employeur ne saurait toutefois aller jusqu'à contraindre celui-ci à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement leur droit à congé annuel payé.

Il appartient en outre à l'employeur de prouver qu'il a respecté ses obligations. S'il n'est pas en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, l'intéressé a droit, en cas de cessation de la relation de travail, au versement d'une indemnité financière au titre des congés non pris.

En revanche, si l'employeur est à même de rapporter la preuve que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7 de la directive ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris.

La Cour justifie cette solution en indiquant notamment que toute interprétation de l'article 7 de la directive qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément

de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé.

On signalera également que la CJUE a jugé, dans son arrêt King du 29 novembre 2017, que toute pratique ou omission d'un employeur, ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur, est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel. Dans l'affaire qui lui a été soumise, elle a relevé que des circonstances de nature à susciter de l'incertitude durant la période de congé annuel d'un travailleur au sujet de la rémunération qui lui est due étaient susceptibles de le dissuader de prendre son congé annuel (54).

➔ Le montant de l'indemnité

Selon la Cour de justice, l'exigence de payer le congé annuel vise à placer le travailleur durant son congé dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail. Elle considère en outre que l'expression « *congé annuel payé* » figurant à l'article 7 de la directive signifie que, pour la durée du congé annuel, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (55).

Lorsqu'un travailleur n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail, l'indemnité financière doit en conséquence être calculée de sorte que l'intéressé soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ce droit pendant la durée de sa relation de travail. C'est donc la rémunération ordinaire du travailleur qui doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité financière.

Le droit applicable

Le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux est incompatible avec l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003, tel qu'interprété par la CJUE, dès lors qu'il prévoit qu'un congé annuel non pris ne peut donner lieu à aucune indemnité compensatrice, sans réserver le cas du fonctionnaire dont la relation de travail a pris fin sans pouvoir exercer ses droits à congé en raison d'une incapacité de travail.

Dans l'attente d'une mise en conformité des dispositions nationales, les autorités administratives doivent par conséquent appliquer les principes dégagés par le juge européen.

Le respect des principes dégagés par la CJUE s'impose

Les agents publics peuvent en effet invoquer directement les dispositions de la directive à l'appui d'un recours dirigé contre une

décision les concernant. Le juge administratif a lui-même rappelé l'obligation de prendre en compte ces évolutions jurisprudentielles à l'occasion de litiges qui lui ont été soumis.

➔ Les fonctionnaires

Il a ainsi reconnu aux fonctionnaires le droit d'obtenir, lors de la fin de la relation de travail, une indemnisation des congés annuels non pris en raison de la maladie. Dans un arrêt du 19 septembre 2014 (56), la cour administrative d'appel de Nantes a précisé que les dispositions de l'article 7 de la directive s'opposent à ce que le versement d'une indemnité compensatrice de congé non pris soit refusé, lors de la fin de la relation de travail, au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie d'une certaine période, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit à congé payé. Le juge a en l'espèce validé le versement d'une indemnité compensatrice de congé lors du départ à la retraite d'un fonctionnaire.

Le droit à indemnisation a également été confirmé pour un fonctionnaire qui n'avait pu bénéficier, lors de son départ à la retraite, du reliquat de congés non pris en raison de congés de maladie successifs, puis de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé (57).

De plus, dans un arrêt du 7 décembre 2015, le Conseil d'État a admis, concernant la demande d'indemnisation d'un fonctionnaire adressée à son administration d'origine, que la mutation de l'intéressé auprès d'une autre collectivité territoriale constituait une fin de relation de travail au sens de la directive de 2003 (58).

Le Conseil d'État n'a pas eu à se prononcer à ce jour, à notre connaissance, sur d'autres cas de fin de relation de travail. On rappellera cependant que la CJUE a précisé que le motif pour lequel la relation de travail a pris fin est sans importance et que la circonstance qu'un travailleur soit à l'initiative de la fin de relation de travail n'a aucune incidence sur son droit de percevoir une indemnité compensatrice

(54) CJUE, 29 novembre 2017, aff. C-214/16.

(55) Voir notamment CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06.

(56) Cour administrative d'appel de Nantes, 19 septembre 2014, req. n°12NT03377.

(57) Cour administrative d'appel de Paris, 31 juillet 2015, req. n°15PA00448. Voir également Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 juillet 2017, req. n°14BX03684.

(58) Conseil d'État, 7 décembre 2015, req. n°374743.

de congé. Une indemnité pour congé non pris en raison de la maladie pourrait ainsi être versée à l'occasion du licenciement, de la révocation ou encore de la démission ou du décès d'un fonctionnaire.

On relèvera par ailleurs que la cour administrative d'appel de Marseille a étendu, dans un arrêt du 6 juin 2017, le droit à indemnisation aux fonctionnaires en fin de relation de travail qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels pour des motifs tirés de l'intérêt du service (59).

Concernant la portée du droit à indemnisation, la cour administrative d'appel de Bordeaux a également confirmé dans un arrêt du 13 juillet 2017 qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables, le droit à indemnisation des congés non pris est limité à quatre semaines par an (60). Le juge administratif a en outre considéré qu'à l'expiration de la période de report de quinze mois, les droits à congé acquis au titre de l'année de référence ne pouvaient plus être indemnisés. En l'espèce, la période de report des congés non pris par le fonctionnaire au cours de l'année 2011 expirait le 1^{er} avril 2013. Les droits à congé ne pouvaient ainsi plus être indemnisés à la date d'admission à la retraite de l'intéressé, le 1^{er} août 2013.

Pour le calcul de l'indemnité, en l'absence de dispositions nationales plus favorables, les droits de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, dans la limite de quatre semaines par an.

➔ Les agents contractuels

Pour ces derniers, les dispositions nationales sont également incompatibles avec celles de l'article 7 de la directive européenne.

En effet, l'article 5 du décret du 15 février 1988 ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice que pour les agents qui, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'ont pu bénéficier du fait de l'administration de tout ou partie de leurs congés annuels. Toutefois, il ne réserve pas le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de les prendre en raison notamment d'un congé de maladie.

Selon le juge administratif, les dispositions de la directive font obstacle à ce que le versement d'une indemnité compensatrice soit refusé, lors de la fin de la relation de travail, à l'agent qui a été en congé de maladie durant tout ou par-

tie d'une certaine période, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit à congé payé (61).

Dans un arrêt du 5 juillet 2018, la cour administrative d'appel de Paris a jugé qu'un agent contractuel avait le droit d'être indemnisé, lors de son admission à la retraite, de ses congés annuels non pris pour cause de maladie dans une limite de 20 jours, dès lors qu'aucun texte national n'impose, pour les agents contractuels, un droit à indemnisation allant au-delà du seuil de quatre semaines prévu par la directive européenne (62).

Tel est l'état du droit sur la question du report et de l'indemnisation des congés. Sur certains points, des précisions quant aux modalités d'exercice de ces droits seraient utiles. Dans l'attente, il importe que l'employeur s'assure que l'agent public bénéficie de manière effective des droits à congé dont il dispose. Dans ce cadre, il doit notamment veiller à délivrer aux intéressés une information complète, comme l'a récemment jugé la CJUE. ■

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Le juge administratif a en revanche relevé la compatibilité des dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique avec la directive de 2003.

Dans son arrêt du 5 juillet 2018, la cour administrative d'appel de Paris a rappelé que des dispositions de droit national peuvent accorder aux fonctionnaires des droits à congés payés supplémentaires s'ajoutant au congé annuel minimal de quatre semaines, tels que ceux inscrits sur le compte épargne-temps. Ces dispositions peuvent prévoir ou non le paiement d'une indemnité financière, y compris lorsque le fonctionnaire en fin de relation de travail n'a pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison d'un congé de maladie.

Pour mémoire, les dispositions statutaires prévoient que :

- le CET peut être alimenté par des jours de congé annuel si l'agent a pris au moins 20 jours de congé annuel au cours de l'année,
- les jours excédant un seuil minimal, désormais fixé à 15 jours, peuvent être indemnisés, si une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement le prévoit.

(59) Cour administrative d'appel de Marseille, 6 juin 2017, req.n°15MA02573.

(60) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 13 juillet 2017, req. n°14BX03684.

(61) Cour administrative d'appel de Nantes, 6 juin 2013, req.n°12NT00291.

(62) Cour administrative d'appel de Paris, 5 juin 2018, req. n°16PA01329.

Apprentissage :

les décrets d'application de la loi pour choisir son avenir professionnel

Les recrutements dans le cadre de l'apprentissage ont connu une hausse dans le secteur public, avec notamment une augmentation en 2017 de 9,4 % des embauches dans les collectivités territoriales par rapport à l'année antérieure⁽¹⁾. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dont les principales dispositions applicables aux employeurs publics ont été présentées dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2018, a fait évoluer le régime du contrat d'apprentissage pour faciliter l'embauche des apprentis.

L'expérimentation menée sur le relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage a eu une influence très significative sur cette hausse des recrutements et a conduit à la pérennisation de ce relèvement.

Trois décrets publiés en décembre 2018 et janvier 2019 précisent les conditions d'application des différentes évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018.

Le pouvoir réglementaire est intervenu en matière de rémunération des apprentis. Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 ⁽²⁾ prend ainsi en compte l'augmentation de la limite d'âge d'entrée en apprentissage et modifie les modalités de rémunération des jeunes en formation professionnelle.

Le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 ⁽³⁾ porte sur le domaine de la santé au travail et fixe les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation de la visite d'information et

de prévention des apprentis réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville.

Le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 ⁽⁴⁾ a quant à lui pour objet d'apporter des précisions sur les compétences professionnelles requises du maître d'apprentissage et sur la mise en œuvre du recours à la médiation pendant l'exécution et à la fin du contrat d'apprentissage.

Ces évolutions seront présentées successivement.

La visite d'information et de prévention des apprentis

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a mis en place une expérimentation pour permettre aux apprentis d'être reçus par des professionnels de santé de la médecine de ville dans le cadre de la visite d'information et de prévention, en cas d'indisponibilité des professionnels de la médecine du travail dans un délai de deux mois.

⁽¹⁾ L'apprentissage en 2017, DARES résultats, octobre 2018, n° 046.

⁽²⁾ Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis.

⁽³⁾ Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville.

⁽⁴⁾ Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

On rappellera que pour les salariés du secteur privé, la visite d'embauche a été remplacée par la visite d'information et de prévention qui intervient dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail (5).

À titre dérogatoire, les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficient d'un examen d'aptitude qui se substitue à la visite d'information et de prévention (6).

Le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 précise les conditions dans lesquelles cette expérimentation intervient ; il est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette expérimentation concerne les apprentis souscrivant un contrat d'apprentissage entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021. Les apprentis relevant de l'enseignement agricole sont exclus de ce dispositif expérimental. Les apprentis peuvent par ailleurs être soumis à l'examen médical d'embauche si le poste sur lequel ils sont affectés présente des risques particuliers (7).

La visite d'information et de prévention peut être réalisée par tout médecin de ville (voir encadré ci-dessous). Il s'agit soit d'un médecin ayant conventionné avec le service de santé au travail (8) soit, si les médecins ayant conclu une convention sont indisponibles ou si la convention n'a pas été conclue, de « *tout médecin exerçant en secteur ambulatoire* ». La liste des médecins ayant conventionné ainsi que leurs coordonnées doivent être transmises à l'employeur.

Objet de la visite d'information et de prévention

Art. 4, décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018 (Extrait)

« I. - La visite d'information et de prévention réalisée en application de l'article 3 du présent décret est individuelle. Elle a pour objet, conformément à l'article R. 4624-11 du code du travail :

- 1° D'interroger l'apprenti sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. »

Le médecin traitant de l'apprenti peut être sollicité sous réserve de l'accord de celui-ci ou de ses représentants légaux s'il est mineur.

La procédure à suivre par l'employeur pour satisfaire à la condition relative à l'indisponibilité des professionnels de santé de la médecine du travail est également précisée. Celui-ci doit saisir le service de santé au travail dont il dépend au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti pour organiser la visite avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date d'embauche. Si l'apprenti est mineur, la visite d'information et de prévention doit intervenir avant son affectation sur un poste.

Un délai de réponse de huit jours suivant cette saisine est prévu au bénéfice du service de santé au travail compétent. À l'issue de ce délai de huit jours, l'employeur peut organiser la visite avec tout médecin du secteur ambulatoire si aucun professionnel de santé disponible n'est indiqué par le service de santé au travail ou en l'absence de réponse de sa part.

Il incombe à l'employeur de transmettre au médecin :

- la fiche de poste ou un document précisant les tâches confiées à l'apprenti et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées;
- les coordonnées du service de santé au travail compétent.

L'employeur doit également transmettre au service de santé au travail dont il dépend les coordonnées du médecin qui a réalisé la visite.

Un document de suivi attestant de la réalisation de la visite doit être remis par le médecin à la fin de celle-ci (9). Une copie de ce document est transmise à l'employeur et au service de santé au travail concerné pour qu'il assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti. Le médecin peut aussi orienter l'apprenti vers un médecin du travail ; il doit alors en informer l'apprenti, son employeur et le service de santé au travail et l'indiquer sur le document de suivi.

S'agissant des honoraires dus, le décret renvoie à l'article 3 de l'arrêté du 3 juillet 2007 (10) et plus particulièrement, aux honoraires appliqués lors de l'examen d'un candidat en vue de l'admission à un emploi de fonctionnaire titulaire ou en vue d'un engagement en qualité de contractuel ainsi que lors de la contre-visite d'un agent ayant demandé un congé de maladie. Les modalités de prise en charge des honoraires dépendent de l'adhésion ou non de l'employeur à un service de santé au travail. Dans le cas où l'employeur a adhéré,

(5) Article R.4624-10 du code du travail.

(6) Article L. 4624-2 du code du travail.

(7) Article R. 6222-40-1 du code du travail.

(8) Article 6 du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018.

(9) Le modèle de ce document est établi par un arrêté du ministère chargé du travail.

(10) Arrêté du 3 juillet 2007 fixant la rémunération des médecins agréés, généralistes et spécialistes visés par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986.

cette prise en charge revient au service de santé au travail, sous réserve que l'employeur soit à jour du paiement de ses cotisations. Si l'employeur dispose d'un service autonome, les honoraires seront à sa charge.

La mise en œuvre de cette expérimentation doit être évaluée ; cette évaluation a « *notamment pour objet de mesurer son impact sur les modalités de réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis, au moment de leur embauche* (11) ».

L'évolution des conditions de rémunération

Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 fait évoluer les conditions de rémunération des apprentis ; ses dispositions sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 (12).

Pour rappel, le salaire de l'apprenti déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de son âge, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé (13).

On indiquera aussi que les apprentis sont des agents de droit privé dont la rémunération est régie par le code du travail. Ils ne bénéficient donc pas des éléments de rémunération issus des dispositions statutaires et ne peuvent ainsi pas percevoir le traitement indiciaire ni le supplément familial de traitement ou l'indemnité de résidence.

L'article D. 6222-26 du code du travail est modifié et prévoit les nouvelles modalités de rémunération applicables aux apprentis. Il procède à une majoration de deux points pour les apprentis âgés de 16 à 20 ans. On rappellera par ailleurs qu'une majoration de 10 points s'applique à la rémunération des apprentis du secteur public non industriel et commercial lorsque le diplôme ou le titre préparé relève du niveau IV (14). La majoration est de 20 points pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de niveau III (voir tableau ci-dessous).

Il est également possible pour les employeurs publics d'appliquer une majoration de 20 points aux apprentis préparant un titre ou un diplôme de niveau I ou II (voir page suivante).

Le relèvement à 29 ans de la limite d'âge supérieure pour débiter un contrat d'apprentissage (15) issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 est pris en compte. L'article D. 6222-26 du code du travail prévoit désormais deux nouvelles tranches d'âge en matière de rémunération :

- les apprentis de 21 à 25 ans ;
- les apprentis de 26 ans et plus.

Le nouvel article D. 6222-29 du code du travail régit les modalités de rémunération des apprentis souscrivant successivement plusieurs contrats d'apprentissage. Qu'il s'agisse du même employeur ou d'un employeur différent (16), le principe selon lequel la rémunération perçue par l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière

Modalités de rémunération des apprentis préparant un diplôme de niveau III à V

	Diplôme de niveau V			Diplôme de niveau IV			Diplôme de niveau III		
	ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT								
	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e
ÂGE DE L'APPRENTI	POURCENTAGE DU SMIC PERÇU								
de 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %	37 %	49 %	65 %	47 %	59 %	75 %
de 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %	53 %	61 %	77 %	63 %	71 %	87 %
de 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %	63 %	71 %	88 %	73 %	81 %	98 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %	110 %	110 %	110 %	120 %	120 %	120 %

(11) Article 7 du décret du 28 décembre 2018.

(12) Article 2 du décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 ; article D. 6272-1 du code du travail.

(13) Article L. 6227-7 du code du travail.

(14) Article D. 6272-2 du code du travail.

(15) Article L. 6222-2 du code du travail.

(16) On signalera également qu'une distinction s'opérait auparavant selon l'employeur. Lorsqu'intervenait un changement d'employeur, l'apprenti avait droit à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat antérieur.

année d'exécution du contrat précédent s'applique, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable. Toutefois, cette garantie est dorénavant subordonnée à l'obtention du titre ou du diplôme préparé par l'apprenti sous l'empire du précédent contrat.

Les dispositions de l'article D. 6222-30 du code du travail ont été remplacées et instaurent une majoration de 15 points applicable à la rémunération des apprentis qui concluent des contrats d'apprentissage pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu. La nouvelle qualification faisant l'objet du contrat d'apprentissage doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre précédemment obtenu. Les modalités de rémunération des jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont également précisées ; ces derniers sont considérés comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre s'agissant de leur rémunération minimale.

Les compétences professionnelles requises du maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

L'article L. 6223-8-1 du code du travail, créé par la loi du 5 septembre 2018, précise que les conditions relatives à la compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial sont fixées par décret (voir encadré page suivante).

Par suite, le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 crée un nouvel article D. 6273-1 du code du travail qui détermine les personnes qui sont réputées remplir ces conditions, désormais allégées. Sont ainsi concernées :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant d'un domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre deux années auparavant) ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre trois années auparavant).

La condition permettant aux agents justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion a été supprimée.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

La médiation dans le secteur public non industriel et commercial

La loi du 5 septembre 2018 a par ailleurs introduit le recours à la médiation dans le cadre de l'exécution et de la fin du contrat d'apprentissage⁽¹⁷⁾. Le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 crée un nouvel article D.6274-1 du code du travail qui précise les modalités selon lesquelles s'exerce cette médiation.

Modalités de rémunération des apprentis préparant un diplôme de niveau I à II

ÂGE DE L'APPRENTI	Diplôme de niveau I au II					
	ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT					
	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e
	POURCENTAGE DU SMIC PERÇU					
	sans la majoration facultative			avec la majoration facultative		
de 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %	47 %	59 %	75 %
de 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %	63 %	71 %	87 %
de 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %	73 %	81 %	98 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %	120 %	120 %	120 %

⁽¹⁷⁾ Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2018.

Un médiateur doit être désigné pour assurer le règlement des différends entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal au sujet de l'exécution et de la fin du contrat d'apprentissage. Le décret du 18 janvier 2019 ne précise toutefois pas les conditions de désignation de celui-ci. S'agissant de la fin du contrat d'apprentissage, on rappellera que le médiateur peut notamment être saisi par l'apprenti ou le centre de formation des apprentis (CFA) en cas de procédure de licenciement résultant de son exclusion définitive du CFA.

Si la rupture du contrat d'apprentissage intervient à l'initiative de l'apprenti, la médiation peut être menée par le médiateur ou par le service de ressources humaines de proximité dont relève l'apprenti. Dans ce cas, il incombe à l'apprenti d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur ou du service chargé de la médiation [\(18\)](#). Cette information doit avoir lieu par tout moyen conférant date certaine. La rupture du contrat ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et qui assume la fonction de tuteur.

Sa désignation

La désignation d'un maître d'apprentissage constitue une obligation pour l'employeur qui souhaite recruter un apprenti. La fonction tutorale peut, le cas échéant, être partagée entre plusieurs agents.

Le maître d'apprentissage doit être un agent de la collectivité ou de l'établissement, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

L'employeur doit en effet garantir que les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Il s'assure également que l'équipement de la collectivité ou de l'établissement, les techniques utilisées et les conditions de travail, de santé et de sécurité répondent à cette même condition.

La condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage est remplie si l'intéressé :

- est titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifie d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par celui-ci,
- ou justifie de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Ses missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans la collectivité ou l'établissement des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Ses moyens

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un maître d'apprentissage peut suivre simultanément au maximum deux apprentis. Des dérogations sont toutefois prévues. Par exemple, il peut accueillir un apprenti supplémentaire lorsque la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

 Les fonctions de maître d'apprentissage ouvrent droit à une nouvelle bonification indiciaire.

RÉFÉRENCES

- Articles L. 6223-5 à L. 6223-8-1 ; D. 6273-1 et R. 6223-6 du code du travail
- Voir également concernant les obligations de l'employeur : articles L. 6223-1 à L. 6223-4 du code du travail
- Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale

[\(18\)](#) Article D. 6222-21-1 du code du travail créé par le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti.

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



Format poche
Diffusion Direction de l'information
légale et administrative
www.ladocumentationfrancaise.fr
Année d'édition : 2019
ISBN : 978-2-11-145156-8

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.



Caractère définitif du demi-traitement maintenu dans l'attente de l'avis du comité médical

Conseil d'État, 9 novembre 2018
req. n° 412684

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire a droit au maintien d'un demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical. Les sommes versées à ce titre présentent un caractère définitif et lui restent acquises même si, au vu de l'avis du comité médical, l'agent est par la suite placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas droit au versement d'un demi-traitement.

(Extrait de la décision)

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M^{me} B, fonctionnaire territoriale en service au sein de la commune du Perreux-sur-Marne, a été placée en arrêt de maladie ordinaire du 27 septembre 2011 au 18 janvier 2012, puis de manière continue à compter du 23 janvier 2012 ; que l'intéressée ayant sollicité son placement en congé de longue maladie le 26 mars 2012, le comité médical départemental a émis un avis défavorable à cette demande le 4 mai 2012 ; que M^{me} B ayant indiqué vouloir contester cet avis, elle a été maintenue en congé de maladie ordinaire à titre provisoire jusqu'au 22 janvier 2013, date d'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, puis, à compter du 23 janvier 2013, en disponibilité d'office pour raisons de santé avec maintien de son demi-traitement ; que le comité médical supérieur a finalement confirmé l'avis défavorable du comité départemental à l'issue de sa séance du 25 juin 2013 ; que cet avis a été communiqué par la commune à M^{me} B le 11 septembre 2013, tandis que le comité médical départemental était à nouveau saisi, cette fois de la possibilité d'une mise en disponibilité d'office de l'intéressée ; que, par un avis émis à l'issue de sa séance du 10 janvier 2014, ce comité s'est prononcé en faveur du placement de l'intéressée en disponibilité d'office à compter du 22 janvier 2013 ; que M^{me} B a, entre temps, demandé à son employeur, qui l'a accepté, à être placée en disponibilité pour convenances personnelles à partir du 1^{er} décembre 2013 ; que la commune a émis, le 25 novembre 2013, un titre de recettes exécutoire d'un montant de 6 807,20 euros correspondant au montant des demi-traitements versés à M^{me} B depuis le 23 janvier 2013, c'est-à-dire depuis la date d'effet de sa mise en disponibilité d'office ; qu'à la demande de M^{me} B, le tribunal administratif de Melun a, par un jugement du 13 mai 2015, prononcé l'annulation de cet avis ainsi que la décharge de l'obligation de payer la somme correspondante ; que la commune du Perreux-sur-Marne se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 30 mai 2017 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a confirmé ce jugement ;

Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que si M^{me} B a, dans sa requête introductive d'instance devant le tribunal

administratif de Melun, contesté « *l'avis de sommes à payer émis le 2 décembre 2013* », elle visait ainsi l'un des volets du titre de recettes émis par la commune du Perreux-sur-Marne le 25 novembre 2013, qui était d'ailleurs joint à sa requête ; que, dans ces conditions, en annulant, par l'article 1^{er} du jugement qu'il a rendu le 13 mai 2015, « *l'avis de sommes à payer pris par la commune du Perreux-sur-Marne le 25 novembre 2013* », le tribunal n'a pas, en dépit de l'imprécision des termes employés, statué au-delà des conclusions dont il était saisi ; que, dès lors, la cour administrative d'appel de Paris n'a ni statué irrégulièrement ni dénaturé les pièces du dossier ni entaché sa décision de contradiction de motifs en ne censurant pas, pour ce motif, le jugement qui lui était déféré ;

Considérant, en deuxième lieu, que, s'il est soutenu que la cour a méconnu son office en relevant d'office un moyen, qui n'était pas d'ordre public, tiré de ce que M^{me} B disposait d'un droit à demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, il ressort des pièces du dossier soumises à la cour que les parties ont soulevé dans leurs écritures devant elle un moyen relatif à la portée de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, qui concerne la question sur laquelle la cour s'est prononcée ; que, dès lors, le moyen doit être écarté ;

Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987, dans sa rédaction résultant du décret du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière : « *Lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir. / Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme. Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite* » ;

Considérant, d'une part, qu'en estimant qu'il résulte des dispositions citées au point précédent que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas, contrairement à ce qui est soutenu, commis d'erreur de droit ;

Considérant, d'autre part, que la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par les dispositions [précitées] ; que, par suite, en jugeant que le demi-traitement versé au titre de ces dispositions ne présentait pas un caractère provisoire et restait acquis à l'agent alors même que celui-ci avait, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un

demi-traitement, la cour administrative d'appel de Paris a fait une exacte application de ces dispositions ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le pourvoi de la commune du Perreux-sur-Marne doit être rejeté ».

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans l'arrêt du 9 novembre 2018, ici commenté, qui sera mentionné aux tables du *recueil Lebon*, le Conseil d'État apporte des précisions importantes sur une question jusqu'alors incertaine relative au caractère définitif ou provisoire du demi-traitement versé au fonctionnaire qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, dans l'attente de l'avis du comité médical sur son éventuelle aptitude à une reprise de service.

Dans cette espèce, un fonctionnaire territorial employé par une commune a été placé en congé de maladie ordinaire de manière continue à compter du 23 janvier 2012. Il a sollicité son placement en congé de longue maladie, mais le comité médical départemental a émis un avis défavorable à cette demande. L'intéressé a alors contesté cet avis devant le comité médical supérieur et a été maintenu en congé de maladie ordinaire jusqu'à l'expiration de ses droits. Le comité médical supérieur ayant confirmé le refus d'octroi du congé de longue maladie, il a été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé à compter du 23 janvier 2013 avec maintien de son demi-traitement, tandis que le comité médical départemental était à nouveau saisi pour avis, cette fois sur la possibilité d'une mise en disponibilité d'office.

Le 10 janvier 2014, le comité médical a rendu un avis favorable à cette mise en disponibilité d'office avec effet rétroactif à compter du 23 janvier 2013. Entre-temps, l'agent a obtenu son placement en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 1^{er} décembre 2013. La collectivité a alors émis à l'en-

contre de l'intéressé un avis de sommes à payer correspondant au montant des demi-traitements qui lui ont été versés à compter du 23 janvier 2013, date d'effet de sa mise en disponibilité d'office pour raisons de santé. Saisi par l'agent, le tribunal administratif a annulé cet avis. Sa décision ayant été confirmée par la cour administrative d'appel (1), la collectivité s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'État.

Pour rappel, selon l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 (2), le fonctionnaire qui a obtenu, pendant une période de douze mois consécutifs, des congés de maladie d'une durée totale de douze mois ne peut reprendre son service, à l'expiration de sa dernière période de congé, sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit admis à faire valoir ses droits à la retraite, après avis de la commission de réforme, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi. L'agent bénéficie du maintien de son demi-traitement jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

À l'appui de son recours, la commune faisait notamment valoir qu'en jugeant que ces dispositions imposaient le maintien du demi-traitement, la cour administrative d'appel aurait commis une erreur de droit.

Le Conseil d'État rejette ce grief et confirme la position des juges du fond. Retenant une application littérale du texte, il établit que « lorsqu'un agent a épuisé ses droits à un congé de maladie

(1) Cour administrative d'appel de Paris, 30 mai 2017, req. n°15PA02763.

(2) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical ».

À cet égard, on rappellera que l'administration a l'obligation, en application d'un principe général relatif à la fonction publique, de placer pendant cette période le fonctionnaire dans une position statutaire régulière (3). Elle dispose alors de deux possibilités : soit, maintenir l'intéressé en congé de maladie à titre conservatoire si ses droits ne sont pas expirés ; soit, dans le cas contraire et dès lors qu'il ne peut pas reprendre son service, le placer à titre provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure en disponibilité d'office pour raisons de santé (4), ainsi que l'a fait en l'espèce la collectivité.

L'autre moyen de légalité interne invoqué par la commune reprochait à la cour administrative d'appel d'avoir commis une erreur de droit en jugeant que le demi-traitement restait dû à l'agent et n'avait pas un caractère provisoire, alors même qu'il avait été versé du fait d'une mise en disponibilité dans l'attente de l'avis du comité médical. Pour la collectivité, le paiement du demi-traitement présenterait ainsi un caractère provisoire et devrait être remboursé par l'agent dès lors que sa situation serait définitivement réglée.

Dans sa décision du 9 novembre 2018, la Haute assemblée pose le principe selon lequel le maintien du demi-traitement, dans l'attente de l'avis du comité médical, constitue une mesure créatrice de droits qui ne saurait être retirée du fait que la décision de l'autorité territoriale réglant la situation statutaire de l'agent (reprise de fonctions, reclassement, mise en disponibilité ou mise à la retraite) rétroagisse à la date de fin des congés de maladie. Pour le juge, il découle de ce principe que le demi-traitement versé sur le fondement

de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent même si celui-ci a par la suite été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas, par elle-même, droit au versement d'un demi-traitement. C'est donc à bon droit que les juges du fond ont considéré que les demi-traitements étaient dus à l'agent, et devaient être versés par la collectivité, et que la commune ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relatives à la répétition des créances résultant de paiements indus effectués par des personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents.

Selon le rapporteur public qui a conclu dans cette affaire (5), le caractère définitif des demi-traitements découle de deux considérations.

D'une part, la lettre de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 ne permet pas de penser que « *le maintien du demi-traitement présenterait un caractère provisoire, ou révocable, que l'agent devrait rembourser lorsque sa situation sera définitivement fixée* ».

D'autre part, ce principe a pour finalité de ne pas faire supporter à l'agent les conséquences financières de l'attente de la décision de l'administration. Il observe ainsi que si « *cette dernière pouvait systématiquement récupérer les traitements qu'elle a versés pendant la durée de l'instruction de la décision, non seulement ce paiement ne l'inciterait pas à la diligence, mais le coût de cette durée finirait par peser sur l'agent, avec seulement quelques mois de décalage* ».

Par ailleurs, on rappellera que l'article 37 du décret du 30 juillet 1987 précité prévoit le maintien du demi-traitement, à l'issue de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, dans l'attente de l'avis du comité médical, de la commission de réforme, ou de ces deux instances. Le principe dégagé ici par le juge paraît également applicable à cette situation. ■

(3) Conseil d'État, 24 février 2006, req. n°266462. Cette décision a été commentée dans le numéro des IAJ de juin 2006.

(4) Conseil d'État, 28 novembre 2014, req. n°363917.

(5) Conclusions de M. Gilles Pellissier, disponibles sur le site internet du Conseil d'État.

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Chaque année, une sélection de décisions rendues par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux

Réalisé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, ce hors-série annuel de la revue « **Les informations administratives et juridiques** » est destiné aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux et plus largement, à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique (services juridiques des collectivités, syndicats, avocats, etc.).

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »
- ✓ En vente également à l'unité au tarif de 29 euros

Format 17 x 24 cm

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
Tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr

Références

Textes

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

Allocation veuvage Minimum vieillesse Pension d'invalidité

Instruction interministérielle n° DSS/3A/2018/282 du 26 décembre 2018 relative à la revalorisation de l'allocation veuvage, des anciennes allocations du minimum vieillesse et du minimum de pension d'invalidité au 1^{er} janvier 2019

(NOR : SSAS1834782J)

Circulaire.legifrance.gouv, décembre 2018.- 5 p.

En application des articles L. 161-23-1 et L. 161-25 du code de la sécurité sociale et de l'article 68 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, le montant de l'allocation veuvage, des anciennes allocations constitutives du minimum vieillesse à l'exception de l'allocation supplémentaire et du minimum de pension d'invalidité, est revalorisé d'un coefficient de 1,015 au 1^{er} janvier 2019 soit un taux de 1,5 %.

CNFPT Composition Représentant du personnel Conseil d'administration

Arrêté du 18 janvier 2019 portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale

(NOR : TERB1834989A)

JO, n° 20, 24 janvier 2019, texte n° 21.- 1 p.

Compte tenu des résultats des élections des représentants du personnel organisées le 6 décembre 2018, les sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sont répartis de la façon suivante : Fédération CGT des services publics, 6 sièges, Fédération Interco-CFDT, 5 sièges, Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière,

3 sièges, Fédération nationale UNSA-Territoriaux, 2 sièges et Fédération autonome de la fonction publique territoriale, 1 siège.

Arrêté du 18 janvier 2019 portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil national d'orientation placé auprès du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale

(NOR : TERB1834990A)

JO, n° 20, 24 janvier 2019, texte n° 22.- 1 p.

Compte tenu des résultats des élections des représentants du personnel organisées le 6 décembre 2018, les sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil national d'orientation placé auprès du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sont répartis de la façon suivante : Fédération CGT des services publics, 3 sièges, Fédération Interco-CFDT, 3 sièges, Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière, 2 sièges, Fédération nationale UNSA-Territoriaux, 1 siège et Fédération autonome de la fonction publique territoriale, 1 siège.

CNFPT Recouvrement des créances Collectivités territoriales URSSAF

Note d'information du 26 décembre 2018 relative au transfert du recouvrement des cotisations dues au Centre national de la fonction publique territoriale à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale

(NOR : CPAE1833654C)

Circulaire.legifrance.gouv.fr, décembre 2018.- 5 p.

Le législateur, par l'article 78 de la loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2010, procède au transfert du recouvrement des cotisations dues au Centre national de la fonction publique territoriale

(CNFPT) au réseau des Unions de recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette note d'information présente la nouvelle procédure de recouvrement des cotisations dues au CNFPT. Désormais, les sommes dues au CNFPT « seront versées suivant le même calendrier que les cotisations dues aux Urssaf, emprunteront le même vecteur déclaratif et les mêmes modalités de paiement ». Les cotisations restant à payer au titre des années antérieures sont payables par virement financier auprès de l'agent comptable du CNFPT. Pour rappel, dès lors qu'ils emploient au moins un agent à temps complet, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont redevables de la cotisation au CNFPT qui s'élève au taux de 0,9 % de la masse des rémunérations versées aux agents relevant de l'organisme employeur.

CSFPT

Composition

Représentant du personnel

Arrêté du 18 janvier 2019 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

(NOR : TERB1834937A)

JO, n° 20, 24 janvier 2019, texte n° 20.- 1 p.

Compte tenu des résultats des élections des représentants du personnel organisées le 6 décembre 2018, les sièges du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux sont répartis de la façon suivante : Fédération CGT des services publics, 7 sièges, Fédération Interco-CFDT, 5 sièges, Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière, 4 sièges, Fédération nationale UNSA-Territoriaux, 2 sièges, Fédération autonome de la fonction publique territoriale, 1 siège et Union syndicale solidaires, 1 siège.

Fonction publique

Militaire

Emploi réservé

Ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile

(NOR : ARMH1830658R)

JO, n° 4, 5 janvier 2019, texte n° 8.- 2 p.

La présente ordonnance a pour objet de simplifier les dispositifs de reconversion dans la fonction publique civile, des militaires et des anciens militaires, en rénovant deux dispositifs législatifs : le détachement prévu à l'article L. 4139-2 du code de la défense et le dispositif des emplois réservés prévu à l'article L. 4139-3 du code précité. Ce texte crée un mécanisme unique de reconversion

des militaires vers la fonction publique, s'inspirant du « détachement-intégration ». Ainsi l'article 1 précise que « le militaire qui remplit les conditions de grade et d'ancienneté définies par décret en Conseil d'État peut, sur demande agréée par l'autorité compétente, être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaire civil relevant d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, nonobstant les dispositions relatives au recrutement prévues par le statut particulier dont relève ce corps ou cadre d'emplois ». À l'issue de cette période de détachement, il « peut être intégré dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil ». Il est alors nommé en qualité de stagiaire pour une durée d'un an renouvelable et peut être titularisé à l'issue de son stage. Les anciens militaires peuvent également se porter candidats après obtention d'un agrément, dans les mêmes conditions d'éligibilité, de sélection et de recrutement que les militaires. La présente ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019 portant application de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile

(NOR : ARMH1830655D)

JO, n° 4, 5 janvier 2019, texte n° 12.- 7 p.

Ce décret précise les modalités d'application de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile. Il simplifie les procédures d'accès à la fonction publique prévues par le code de la défense et le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, en application des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense. Ces dispositions concernent les militaires en position d'activité et anciens militaires radiés des cadres et des contrôles depuis moins de trois ans et qui remplissent la seule condition d'âge exigée pour l'accès aux corps et cadres d'emplois d'accueil, à l'exclusion de ceux qui ont fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour motif disciplinaire et de ceux qui sont devenus fonctionnaires civils. Le texte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Heures supplémentaires

Cotisation salariale

Assiette de cotisation

Exonération

Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

(NOR : CPAS1901989D)

JO, n° 21, 25 janvier 2019, texte n° 26.- 1 p.

Ce décret fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires

et complémentaires à compter du 1^{er} janvier 2019, à 11,31 %. Il indique que le taux de la réduction de cotisations salariales est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 %. Il précise également les conditions d'application de l'exonération aux cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, ainsi qu'aux régimes spéciaux. Il s'applique aux salariés relevant du régime général et de régimes spéciaux.

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Apprentissage

Maître d'apprentissage

Secteur public

Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

(NOR : CPAF1828268D)

JO, n° 17, 20 janvier 2019, texte n° 69.- 2 p.

Ce décret précise les conditions de compétence professionnelle exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Le décret précise que ce dernier devra détenir un diplôme ou un titre « *relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent* » ou avoir exercé pendant deux ans « *une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti* ». Les candidats au tutorat devront également avoir exercé pendant au moins un an une activité professionnelle « *en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti* ». De plus, ce décret détermine le service désigné comme étant chargé de la médiation au sujet de l'exécution du contrat ou en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti, en application de l'article L. 6222-18 du code du travail. La médiation sera assurée « *par le médiateur* » ou par le « *service de ressources humaines de proximité dont relève l'apprenti* ». Le décret s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 et est pris pour application des dispositions du VII de l'article 13 et du b du 1 de l'article 16 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Professeur d'enseignement artistique

Concours

Jury de concours

Filière culturelle

Décret n° 2019-46 du 25 janvier 2019 modifiant le décret n° 92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique

(NOR: COTB1830573D)

JO, n° 22, 26 janvier 2019, texte n° 30.- 2 p.

Ce décret modifie la composition du jury des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique. Il supprime le quatrième collège et précise que le fonctionnaire territorial du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique doit désormais être qualifié dans la spécialité et, le cas échéant, la discipline concernées. De plus, le représentant du ministère de la culture est désormais désigné en tant que personnalité qualifiée.

Professeur des écoles

Heures supplémentaires

Collectivités territoriales

Décret n° 2019-9 du 4 janvier 2019 modifiant le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal

(NOR : MENH1824730D)

JO, n° 5, 6 janvier 2019, texte n° 8.- 1 p.

Ce décret modifie le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal. Les dispositions du décret créent un taux horaire d'indemnités en faveur des professeurs des écoles appartenant au grade de la classe exceptionnelle. Ce taux est identique à celui appliqué aux indemnités versées aux professeurs des écoles hors classe.

Relation administration usagers

Administration

Données publiques

Échange de données informatiques

Décret n° 2019-31 du 18 janvier 2019 relatif aux échanges d'informations et de données entre administrations dans le cadre des démarches administratives et à l'expérimentation prévue par l'article 40 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance

(NOR : CPAJ1832097D)

JO, n° 17, 20 janvier 2019, texte n° 68.- 4 p.

Ce décret a pour objet d'organiser les échanges d'informations ou de données entre administrations quand

ceux-ci sont nécessaires pour traiter les déclarations ou les demandes présentées par le public. Il détermine les domaines et les procédures concernés par les échanges d'informations ou de données, la liste des administrations auprès desquelles la demande de communication s'effectue en fonction du type d'informations ou de données, les critères de sécurité et de confidentialité nécessaires pour garantir la qualité et la fiabilité des échanges, ainsi que le délai de conservation des informations et données applicable à chaque système d'échanges. Le décret distingue différents cas de figure selon que la demande d'information porte sur l'identité d'une entreprise, d'un organisme à but non lucratif ou d'un particulier.

Relation administration usagers

Marché public

Simplification administrative

Décret n° 2019-33 du 18 janvier 2019 fixant la liste des pièces justificatives que le public n'est plus tenu de produire à l'appui des procédures administratives en application de l'article L. 113-13 du code des relations entre le public et l'administration

(NOR : CPAJ1832103D)

JO, n° 17, 20 janvier 2019, texte n° 70.- 3 p.

Ce décret dresse la liste des pièces que les entreprises et les organismes à but non lucratif, n'ont plus à produire à l'appui des demandes ou déclarations qu'ils effectuent auprès des administrations, pour certaines procédures administratives. Plus particulièrement, ces nouvelles règles s'appliquent aux constitutions des dossiers de candidature pour les marchés publics et aux demandes d'aides publiques. Ainsi, dans les cas prévus par l'article L. 113-13, les entreprises et les organismes à but non lucratif ne sont pas tenus de produire les documents listés dans le présent décret, notamment les déclarations de résultats, les cartes professionnelles d'entrepreneur de travaux publics et d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés. Ce décret est pris pour l'application de l'article L. 113-13 du code des relations entre le public et l'administration.

Sapeur-pompier professionnel

Concours interne

Catégorie A

Arrêté du 15 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 6 février 2017 relatif au programme des concours et examen professionnel prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE1834987A)

JO, n° 19, 23 janvier 2019, texte n° 35.- 4 p.

L'arrêté du 6 février 2017 relatif au programme des concours et examen professionnel prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels est modifié. L'article 1^{er} modifie le programme des épreuves d'admissibilité du concours interne pour le recrutement des officiers de sapeurs-pompiers professionnels du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. ■



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.



CIG petite couronne



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

Références

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.

Accès aux documents administratifs

CADA

Délai de procédure

Saisine

Question écrite n° 06331 du 26 juillet 2018 relative à l'augmentation des délais de traitement de la commission d'accès aux documents administratifs

JO Sénat, 1^{er} novembre 2018.- p. 5561

Face à l'augmentation des délais de traitement des dossiers soumis à la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), M. Xavier Iacovelli souhaiterait connaître les mesures prises par le gouvernement pour les réduire. Compte tenu du nombre accru des saisines dont elle est l'objet, de l'ordre de 7 100 en 2017 (contre 6 573 en 2014), et du délai moyen dans lequel la CADA rend ses avis, éloigné du délai d'un mois prévu par le code des relations entre le public et l'administration, le gouvernement a pris des mesures visant à renforcer les moyens et la simplification des procédures : création de trois emplois au secrétariat général, d'un second rapporteur général adjoint en 2016, exercice à temps plein de la fonction de rapporteur général et aménagement des procédures de demande d'avis pour les affaires simples. Le nombre de dossiers non instruits entre 2014 et 2018 a ainsi diminué de 37 % (973 contre 1 533). Par ailleurs, la mise en œuvre des procédures prévues par la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, pour un meilleur suivi des avis rendus, contribuera à améliorer les délais de traitement. Enfin, l'application spontanée par les administrations de l'ouverture des données devrait conduire à développer une véritable culture de l'accès aux données, ce qui devrait, à terme, réduire le flux de saisines de la commission.

Agent contractuel

Titularisation

Fonction publique

Question écrite n° 05420 du 7 juin 2018 relative au dispositif de titularisation après sélection professionnelle pour les agents contractuels de la fonction publique

JO Sénat, 3 janvier 2019.- p. 21

M. Patrice Joly souhaiterait savoir si le gouvernement envisage de reconduire le dispositif de titularisation dit « *Sauvadet* » pour les agents contractuels de la fonction publique mis en place en 2012 et reconduit pour deux années par la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. La réponse ministérielle précise qu'une enquête, réalisée en 2017 par le service statistique de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), a démontré un écart important entre les postes offerts aux recrutements réservés et le nombre de recrutements effectifs. Depuis 2013, seuls 23 000 contractuels, sur les 40 000 agents potentiellement éligibles, ont bénéficié d'une titularisation, soit uniquement 58 % du total des agents éligibles. Aussi, compte-tenu de ce bilan mitigé, le gouvernement n'a pas souhaité reconduire ce dispositif. En revanche, il envisage d'étendre la pratique du recours au contrat afin d'accorder au gestionnaire public le libre choix de son mode de recrutement, qu'il s'agisse de missions permanentes ou courtes couvrant la durée d'un projet, et de diversifier les profils présents dans les administrations.

Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

Formation

Fonction publique territoriale

Question écrite n° 8709 du 29 mai 2018 relative à la valorisation du statut des ATSEM

JO Assemblée nationale, 4 décembre 2018, p. 11092

Interrogé sur la valorisation du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) dans le domaine éducatif, le ministre de l'éducation nationale

rappelle que le recrutement et l'affectation de ces personnels incombant aux employeurs territoriaux et figurant au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes, il appartient aux municipalités d'apprécier les situations en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service. Suite à l'annonce, par le Président de la République, de l'abaissement de l'âge de l'instruction obligatoire à 3 ans à compter de la rentrée scolaire 2019, les services de l'éducation nationale travaillent, en collaboration avec les collectivités territoriales et les ministères concernés, pour préparer les modifications législatives et réglementaires nécessaires à l'effectivité de cette décision. Le ministère de l'éducation nationale collaborera avec les partenaires de l'école, notamment avec les associations des maires et le Centre national de formation des personnels territoriaux (CNFPT), pour déployer le plus largement possible des dispositifs de formation pour les ATSEM. Il rappelle, par ailleurs, que ces personnels appartiennent à la communauté éducative, conformément au décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Archivage

Archives municipales

Archiviste

Compétences professionnelles

Question écrite n° 00631 du 20 juillet 2017 relative à la définition du service public des archives

JO Sénat, 3 janvier 2019.- p. 29

Suite à la publication du décret n° 2017-719 du 2 mai 2017 relatif aux services publics d'archives, aux conditions de mutualisation des archives numériques et aux conventions de dépôt d'archives communales, M^{me} Sylvie Robert souhaiterait savoir si le gouvernement entend préciser davantage la notion de service public des archives. La réponse ministérielle rappelle que le décret précité a créé, en son article 2, un article R. 212-4-1 au sein du code du patrimoine, lequel précise les missions des services publics d'archives. Lors de la phase préparatoire du décret, une définition précisant les caractéristiques d'un service public d'archives en termes de moyens (bâtiment, personnel, budget) a été envisagée et discutée lors de l'examen du texte par le Conseil d'État. Ce dernier, afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, a décidé de disjoindre ces dispositions projetées. La réponse ministérielle précise que l'organisation du réseau des services d'archives et la répartition des missions en son sein lui confèrent une grande cohérence professionnelle, renforcée par la mission de contrôle scientifique et technique opérée par l'État. La professionnalisation des agents est

très forte dans les grands services territoriaux d'archives mais elle reste à renforcer dans nombre de collectivités de taille plus modeste. Cependant, sous l'effet de l'animation des réseaux communaux et intercommunaux par les services départementaux d'archives et du développement des formations assurées par différents organismes, la professionnalisation des archivistes communaux se développe progressivement. Dans ce contexte, le gouvernement n'envisage pas, à ce stade, une modification de l'article 2 du décret n° 2017-719 du 2 mai 2017.

Archivage

Contentieux administratif

Collectivité territoriale

Question écrite n° 06704 du 6 septembre 2018 relative au délai de conservation des dossiers contentieux par les communes

JO Sénat, 17 janvier 2019.- p. 277

Le ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales précise que le tri et la conservation des archives des collectivités territoriales sont réglementés par l'instruction conjointe du 28 août 2009 de la Direction des archives de France et de la Direction générale des collectivités locales, qui rassemble les documents produits dans le cadre des fonctions communes aux différentes collectivités telles que le traitement des contentieux. Cette instruction considère que les dossiers de contentieux ont une durée d'utilité administrative (DUA) d'un an à compter de l'extinction des voies de recours et doivent être conservés dans les locaux de la commune pendant cette durée. À l'issue de cette période, les documents, triés au préalable, sont soit conservés définitivement, soit détruits. Par ailleurs, les dossiers présentant un intérêt historique, juridique ou étant en lien avec une période marquante pour l'histoire locale, doivent nécessairement être conservés sans limitation de durée (R. 212-12 du code du patrimoine). Les communes de moins de 2 000 habitants doivent, sauf demande de leur part auprès du représentant de l'État dans le département et accord de l'administration des archives, en complément, déposer au service départemental d'archives compétent, à l'expiration d'un délai de cinquante ans, les documents destinés à être conservés à titre définitif. Pour les communes de plus de 2 000 habitants, il s'agit d'une simple faculté (L. 212-11 et L. 212-12). Ces documents restent la propriété de la commune (L. 212-14).

CNFPT

Centre de gestion

Compétence

Modernisation de l'administration

Question écrite n° 14348 du 20 novembre 2018 relative à la réorganisation du Centre national de la fonction publique territoriale et des Centres départementaux de gestion

JO Assemblée Nationale, 22 janvier 2019.- p. 603

M^{me} Françoise Dumas attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les inquiétudes suscitées par le projet de réorganisation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres départementaux de gestion (CDG). La réponse ministérielle rappelle le rôle central joué par ces deux instances, financées par les collectivités territoriales, dans la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales. En s'appuyant sur les différents rapports récents réalisés sur la gestion de ces réseaux, leur fonctionnement et leurs missions, le gouvernement a missionné deux sénateurs afin d'élaborer des pistes complémentaires de réflexion prenant en compte l'évolution des attentes des agents et de leurs employeurs territoriaux. Les conclusions de cette mission parlementaire seront rendues prochainement et permettront de nourrir la réflexion du gouvernement afin d'améliorer l'efficacité de ces deux réseaux, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Logement de fonction

Nécessité absolue de service

Collectivité territoriale

Établissement d'enseignement

Question écrite n° 10396 du 10 juillet 2018 relative au régime des concessions de logement accordés par les collectivités aux personnels des EPLE

JO Sénat, 4 décembre 2018.- p. 11113

L'article R. 2124-78 du code général de la propriété des personnes publiques prévoit que les conditions d'attribution de concessions de logement par les régions, les départements et, le cas échéant, les communes et les groupements de communes aux personnels de l'État employés dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) sont fixées par les dispositions des articles R. 216-4 à R. 216-19 du code de l'éducation. Les concessions de logement sont attribuées par nécessité absolue (NAS) ou utilité de service (US). Les catégories de personnel de l'État des EPL pouvant être logés par NAS sont listées par l'article R. 216-5 du code de l'éducation : les personnels de direction, d'administration, de gestion et d'éducation et les personnels de santé. Dans sa décision du 12 décembre 2014 (n° 367974), le Conseil d'État a jugé qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de rattachement de l'établissement

d'enseignement d'arrêter, sur proposition du conseil d'administration de l'établissement, la liste des emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement par NAS ou par US. Il appartient donc à la collectivité de rattachement de déterminer et d'arrêter la liste des emplois dont les titulaires ne peuvent accomplir normalement leur service sans être logés sur leur lieu de travail. La liste des emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement par NAS ou par US peut être modifiée par la collectivité de rattachement, dès lors que sont respectées les catégories d'emploi listées à l'article R. 216-5 du code de l'éducation et le barème fixé par l'article R. 216-6 du même code.

Médiation préalable obligatoire

Centre de gestion

Collectivités territoriales

Contentieux

Expérimentation

Question écrite n° 06217 du 19 juillet 2018 relative à la médiation dans les collectivités territoriales

JO Sénat, 18 octobre 2018.- p. 5346

La réponse ministérielle précise que la médiation, qui constitue un des modes alternatifs de règlement des différends, apparaît comme un instrument efficace pour prévenir la judiciarisation de certains litiges. La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a développé le recours à la médiation en créant notamment un nouveau dispositif d'expérimentation en matière de médiation préalable dans les litiges de la fonction publique. Pris en application de cette loi, le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux impose donc, à peine d'irrecevabilité, la saisine d'un médiateur avant l'introduction d'un recours devant la juridiction administrative. Ainsi de nombreuses collectivités territoriales, de manière volontaire, ont signé avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent, une convention afin de lui confier la mission de médiation préalable obligatoire en cas de litige avec un de leurs agents. Concernant l'évaluation de cette expérimentation, les médiateurs intervenant au titre de cette expérimentation devront établir des rapports d'activités annuels qui seront transmis aux ministres intéressés ainsi qu'au vice-président du Conseil d'État. Ils devront y indiquer le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige, le nombre de médiations infructueuses ainsi qu'y exposer les éventuelles difficultés rencontrées. Sur la base de ces rapports d'activités, un rapport d'évaluation établi par la ministre de la justice sera communiqué au parlement au plus tard six mois avant l'expiration de l'expérimentation afin d'envisager une éventuelle généralisation du dispositif. ■

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.

Abandon de poste Cessation de fonctions Radiation des cadres

Radiation des cadres pour abandon de poste

Conseil d'État, 7 décembre 2018, Commune de Lucé, req. n° 412905

Dans le cadre d'une mise en demeure invitant un agent à reprendre ses fonctions, la circonstance qu'un courrier de l'intéressé demandant son placement en congé de longue maladie lui a été réexpédié faute d'affranchissement suffisant est sans incidence sur la détermination du point de départ du délai fixé par la collectivité pour qu'il reprenne ses fonctions. L'agent ne s'étant pas présenté à son poste à la date fixée, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, la collectivité a pu légitimement estimer qu'il avait rompu le lien avec le service et le radier des cadres pour abandon de poste.

Accès aux documents administratifs Document communicable Caractère abusif

Caractère abusif d'une demande de communication de documents administratifs

Conseil d'État, 14 novembre 2018, la ministre de la culture, req. n° 420055

Revêt un caractère abusif la demande de communication de documents administratifs qui a pour objet de perturber le bon fonctionnement de l'administration sollicitée ou qui aurait pour effet de faire peser sur elle une charge disproportionnée au regard des moyens dont elle dispose

Accident de trajet Fonction publique Domicile

Critères constitutifs d'un accident de trajet

Conseil d'État, 30 novembre 2018, M. B. A., req. n° 416753

Constitue un accident de trajet, dans les conditions posées par la définition de l'accident de trajet, tout accident se produisant sur le parcours habituel entre la

résidence de l'agent et le lieu où il est hébergé provisoirement afin d'être à même d'exercer les fonctions qui lui sont attribuées. Par ailleurs, pour que soit reconnu l'existence d'un accident de trajet, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé. Ne constitue donc pas un accident de trajet l'accident se produisant alors que l'agent se trouve encore à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.

Acte administratif Recours contentieux Délai de recours

Relation administration usagers

Calcul du délai de deux mois pour se pourvoir contre une décision
Conseil d'État, 3 décembre 2018, Commune de Saint-Pierre, req. n° 417292

Le délai de deux mois pour se pourvoir contre une décision implicite de rejet de la demande d'un agent public court dès la naissance de cette décision, alors même que l'administration n'a pas accusé réception de la demande, les dispositions de l'article L. 112-3 du code des relations entre le public et l'administration n'étant pas applicables aux agents publics. Ce n'est que dans le cas où, durant ce délai de deux mois, l'auteur de la demande reçoit notification d'une décision expresse de rejet qu'il dispose alors d'un nouveau délai pour se pourvoir, à compter de cette notification.

Agent contractuel Reclassement Congé maladie Mesure d'ordre intérieur

Changement d'affectation d'un agent contractuel suite à un congé de maladie

Conseil d'État, 7 décembre 2018, Région Hauts-de-France, req. n° 401812

Lorsqu'un agent contractuel, au terme d'un congé de maladie, est déclaré apte à reprendre ses fonctions sous réserve d'un changement d'environnement, son

affectation dans un autre service sur un nouvel emploi impliquant la réalisation de tâches identiques ou semblables à celles précédemment exercées et n'entraînant ni perte de rémunération, ni perte de responsabilités, ne constitue pas une mesure de reclassement mais une simple mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours pour excès de pouvoir.

Contentieux administratif

Recours contentieux

Télétransmission

Saisine des juridictions administratives au moyen de l'application informatique Télérecours

Conseil d'État, 11 décembre 2018, M.A., req. n° 415982

Les articles R. 414-1 et suivants du code de justice administrative prévoient les modalités de saisine des juridictions administratives au moyen de l'application informatique Télérecours. En cas de méconnaissance de ces prescriptions, notamment concernant la présentation des pièces jointes, la requête est irrecevable lorsque le demandeur n'a pas donné suite à l'invitation à régulariser adressée par la juridiction.

Invalidité

Rente

Maladie professionnelle

Retraite

Droit à l'octroi d'une rente viagère d'invalidité

Conseil d'État, 23 novembre 2018, M.A., req. n° 421016

Les dispositions prévoyant le bénéfice d'une rente viagère d'invalidité au fonctionnaire retraité atteint d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service est reconnue postérieurement à la mise à la retraite, ne comportent aucune restriction quant à l'origine des maladies professionnelles qu'elles mentionnent. Elles ne sauraient donc avoir pour effet d'exclure du bénéfice du droit à cette rente les agents atteints d'infirmités résultant des séquelles d'un accident de service apparues tardivement et reconnues comme imputables au service postérieurement à la date de radiation des cadres. ■

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.

Accident de service Commission de réforme Fonctionnaire

L'imputabilité au service d'un accident suppose la démonstration d'un fait accidentel

La Semaine juridique- administrations et collectivités territoriales, n° 2, du 14 au 20 janvier 2019.- pp. 31-32

L'auteur de cette note commente l'arrêt de la cour administrative d'appel du 22 octobre 2018, req. 16LY01680. Dans le cas d'espèce, la cour rappelle les modalités de consultation de la commission de réforme en cas d'accident survenu sur le lieu et dans le cadre du service. Elle précise, par ailleurs, que l'imputabilité au service ne peut être reconnue qu'en cas de manifestation d'un accident et doit reposer sur des faits et non sur un ressenti.

Acte administratif Délai de recours Recours contentieux Délai raisonnable

Jurisprudence Czabaj : deux ans plus tard, quelles applications concrètes ?

La Lettre du cadre territorial, n° 524, janvier 2019.- pp. 46-48

L'auteur de cet article expose les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État du 13 juillet 2016, req. n° 387763, qui a posé le principe d'une limitation dans le temps des délais de recours. Il établit un bilan des applications concrètes de la jurisprudence Czabaj, deux ans après la décision du Conseil d'État et précise les modalités de mise en œuvre du nouveau principe.

Agent contractuel Agent de droit privé Licenciement

L'inspecteur du travail est compétent pour contrôler les conditions de reprise d'un salarié protégé par un employeur public

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 583-584

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 6 juin 2018, req. n° 391860. Le licenciement d'un salarié protégé, dont le contrat de travail a été transféré à une personne publique, est subordonné à une autorisation de l'inspection du travail qui veille à la bonne application de l'article L. 1224-3 du code du travail.

Déontologie Droits et obligations

L'irréprochabilité, une nouvelle exigence opposable aux fonctionnaires

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°12, décembre 2018.- pp. 639-640

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 18 juillet 2018, req. n° 401527. La Haute juridiction rappelle les exigences premières devant conduire l'action d'un fonctionnaire : l'exemplarité et l'irréprochabilité.

Fonction publique territoriale Vacance de poste Nomination

Pas de nomination sans décision expresse !

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 586-587

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 27 juin 2018, req. n° 415374. Dans le cas d'espèce, la Haute juridiction rappelle que l'exercice effectif des fonctions, pendant une certaine durée, ne révèle pas l'existence d'une décision de nomination prise par l'autorité

territoriale. Le concept de « *nomination implicite* » n'est pas reconnu par le Conseil d'État.

Laïcité

Droits et obligations

Laïcité et neutralité dans le secteur public territorial : jurisprudence 2016-2018

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°12, décembre 2018.- pp. 613-616

Cet article dresse un panorama du droit applicable et de la jurisprudence récente susceptible d'intéresser les collectivités dans le domaine de la laïcité.

Obligation de réserve

Sanction disciplinaire

Fonction publique

L'obligation de réserve et les réseaux numériques ne font pas (toujours) bon ménage

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 587-588

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 27 juin 2018, req. n° 412541. Le cas d'espèce permet d'établir une grille d'analyse des situations dans lesquelles l'obligation de réserve des agents publics est considérée comme transgressée et peut être sanctionnée. Ainsi, les critères d'évaluation portent sur la place occupée par l'intéressé dans la hiérarchie, la nature et le contenu des propos ainsi que la publicité des propos.

Promotion interne

Contentieux administratif

Attaché territorial

La promotion interne n'est pas la reconnaissance des services rendus

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1610, du 2 au 9 janvier 2019.- p. 2

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 25 mai 2018, req. n° 408614 relatif à l'annulation pour excès de pouvoir d'un arrêté de nomination d'un agent en qualité d'attaché territorial stagiaire, par voie de promotion interne. L'auteur de cet article rappelle que la promotion interne constitue un recrutement dérogatoire au concours qui permet à un fonctionnaire d'accéder au cadre d'emplois supérieur par inscription sur une liste d'aptitude notamment après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de sa valeur professionnelle et des acquis de son expérience.

Protection fonctionnelle

Harcèlement moral

Fonction publique

L'abrogation de la protection fonctionnelle à l'épreuve du harcèlement moral

Actualité juridique-droit administratif, n° 43, du 17 au 24 décembre 2018

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 1^{er} octobre 2018, req. n° 412897. Dans un premier temps, il aborde les questions de réexamen des conditions d'octroi de la protection fonctionnelle ainsi que l'extension du régime de l'abrogation de la protection aux agents victimes d'attaques. Il propose, dans un second temps, une déclinaison spécifique de ces principes aux cas de harcèlement.

Régime indemnitaire

RIFSEEP

Fonction publique territoriale

Régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux et Conseil constitutionnel : entre réduction de la libre administration des collectivités territoriales et occasion manquée de redéfinir l'incompétence négative du législateur

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 51-52, du 26 décembre 2018 au 6 janvier 2019.- pp. 22-26

Dans cette étude, l'auteur analyse la décision du Conseil Constitutionnel du 13 juillet 2018, n° 2018-727 QPC, relative à l'encadrement du régime indemnitaire au sein de la fonction publique territoriale. Selon l'auteur de cet article, le Conseil Constitutionnel justifie l'encadrement du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux par le fait qu'il concourt à la réalisation du principe de parité entre fonctions publiques, qu'il érige pour la première fois en objectif d'intérêt général, et par le fait que les collectivités conservent une certaine marge de manœuvre dans la mise en œuvre de ce régime indemnitaire qui préserve leur libre administration. Cependant, les collectivités qui restent libres de mettre en place un régime indemnitaire et de tenir compte ou non de l'engagement professionnel des agents perdent cette faculté relative au CIA à mesure que l'État décide de l'instaurer. Dans son étude, l'auteur porte un regard critique sur cette décision du Conseil constitutionnel qui selon lui développe un raisonnement critiquable au regard de la méthodologie des libertés fondamentales.

Ressortissant communautaire
Communauté européenne
Fonction publique
Classement

Les modalités de classement des ressortissants de l'Union européenne dans le cadre d'emplois de la fonction publique territoriale française

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 585-586

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 27 juin 2018, req. n° 405783. Conformément aux dispositions du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 fixant les modalités de classement des ressortissants de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen, l'ancienneté d'un ressortissant européen titulaire d'un contrat de droit privé dans son administration d'origine doit être reprise soit dans son intégralité, si ce dernier détenait un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée renouvelable sans limite, soit au 3/4 si son contrat était à durée déterminée.

Temps non complet
Agent contractuel
Professeur d'enseignement artistique
Fonction publique territoriale

Un fonctionnaire territorial à temps non complet a priorité sur un contractuel

Actualité juridique-droit administratif, n° 1, du 14 au 20 janvier 2019.- p. 6

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 19 décembre 2018, req. n° 401813, relatif aux conditions de recrutement des agents contractuels dans la fonction publique territoriale. Le Conseil d'État considère que les dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 qui régissent le recours aux agents contractuels par les collectivités territoriales sont applicables aux emplois permanents de professeur d'enseignement artistiques, même à temps non complet. ■

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 contractuel Recrutement

Le recrutement d'agents contractuels : état des lieux d'une pratique en développement

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°12, décembre 2018.- pp. 617-619

Une collectivité territoriale peut recourir au recrutement d'agents contractuels dans deux cas : soit parce qu'elle n'a pas le choix « *lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes* », soit parce que le statut le permet, notamment pour pallier l'absence temporaire d'un agent ou faire face à un accroissement temporaire d'activité ou à un besoin saisonnier d'activité. La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, par ailleurs, la possibilité de recruter des agents contractuels en cas de vacance temporaire d'emploi et, pour les emplois de catégorie A, « *lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi précitée* ». L'auteur de cet article présente, pour finir, les avantages du recours aux agents contractuels, pour l'employeur et pour l'employé.

Agent contractuel Modernisation de l'administration Statut Fonction publique

Vers un élargissement du recours au contrat dans la fonction publique

Actualité juridique-droit administratif, n° 1, du 14 au 20 janvier 2019.- pp. 25-29

La perspective d'un élargissement significatif du recours à des agents contractuels, nécessite, selon l'auteur de cet article, d'identifier la structure actuelle de la fonction publique, à partir notamment de l'analyse du rapport annuel sur l'état de fonction publique, et de s'interroger sur les conséquences d'un renversement du principe d'occupation des emplois permanents des administrations civiles par des fonctionnaires. En conclusion de cet article

l'auteur formule trois questionnements : peut-on penser qu'il suffit de changer le statut des agents pour que les emplois dans les services publics, pérennes par nature, soient occupés de façon fondamentalement différente ? Quelle est la prise en compte des difficultés engendrées par la coexistence à une grande échelle d'agents statutaires et d'agents contractuels de droit privé pour exercer les mêmes fonctions, au sein des mêmes services ? En se fondant sur l'exemple de l'Italie, quels sont les véritables gains en matière d'efficacité, de simplicité et de performance du passage d'une grande majorité de fonctionnaires dans le champ du droit privé ?.

Apprentissage Alternance Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Loi Avenir professionnel : la réforme de l'alternance

Liaisons sociales : le dossier juridique n° 234, 28 décembre 2018.- 12 p.

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 révisé en profondeur le cadre juridique du contrat d'apprentissage. Ce dossier analyse les différents points de cette réforme : repenser l'objectif de l'apprentissage, réaffirmer le principe de gratuité, favoriser l'entrée dans cette voie, assouplir les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage, réviser les conditions d'accès à la fonction de maître d'apprentissage, encadrer la mobilité internationale des apprentis et sécuriser la rupture du contrat. D'autres dispositifs concernent l'instauration de l'aide unique à l'apprentissage, la réforme des centres de formation d'apprentis, l'évolution de la professionnalisation ainsi que le financement de l'alternance.

Avantage en nature

Charges sociales

Cotisation de sécurité sociale

Avantages en nature : revalorisation des forfaits au 1^{er} janvier 2019

Liaisons sociales quotidien, n° 17729, 9 janvier 2019.- 1 p.

La réglementation relative aux avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit une revalorisation des montants forfaitaires au 1^{er} janvier de chaque année. Les barèmes des avantages en nature applicables en 2019 ont été diffusés sur le site des Urssaf. Au 1^{er} janvier 2019, ces montants forfaitaires en euros sont revalorisés en fonction du taux prévisionnel d'évolution de l'inflation (hors tabac) de l'ensemble des ménages, fixé en annexe du projet de loi de finances pour 2019, soit 1,3 %. Les limites des tranches de rémunération servant à évaluer l'avantage en nature logement sont, quant à elles, revalorisées en fonction du montant du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier 2019, soit 3 317 euros par mois. Cet article fait le point sur les nouveaux barèmes applicables.

Avantage en nature

Ticket-restaurant

Véhicule

Logement

Indemnité de repas

Le dossier juridique : L'évaluation des avantages en nature

Liaisons sociales quotidien, n° 16, du 23 janvier 2019.- 4 p.

Au même titre que le salaire, les avantages en nature, nourriture et logement constituent un élément de rémunération soumis à cotisations et contributions sociales. Le présent dossier détaille les différents montants forfaitaires applicables en matière d'évaluation des avantages en nature qui ont été revalorisés au 1^{er} janvier 2019.

CNRACL

Retraite

Bilan

Évaluation de la COG CNRACL 2014-2017 en vue de son renouvellement : tome 1 et 2

Inspection générale des affaires sociales.- Paris : La documentation Française, 2018.- 134 p.

Dans ce rapport, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) rend compte des résultats de l'évaluation de la convention d'objectifs et de gestion (COG,) signée entre l'État et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), pour la période 2014-2017. La CNRACL gère le régime spécial de retraite des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et sa gestion est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations. L'évaluation a porté sur les quatre

thèmes suivants : qualité de service aux assurés, action sociale, système d'information et productivité de l'organisme. Globalement, le bilan d'exécution est positif sur l'ensemble de ces sujets, même si la mission souligne que les objectifs fixés étaient modestes et recommande à l'avenir de définir des objectifs plus ambitieux.

Cotisation de sécurité sociale

Charges sociales

Retenue à la source

Salaire

Charges sociales et fiscales sur salaires

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique, n° 9, 14 janvier 2019.- 7 p.

Cet article présente les charges sociales applicables au 1^{er} janvier 2019. Cette année, les modifications qui affectent la paie sont nombreuses. Les cotisations de sécurité sociale (CSG, CRDS) et celles liées à la retraite complémentaire, au chômage, à la formation et à l'apprentissage sont décryptées. L'article explicite également les taux plafond du versement de transport en Ile-de-France et les modalités d'adaptation du bulletin de paie à la mise en place du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019.

Déontologie

Collectivités territoriales

Corruption

Loi Sapin

Cadeaux dans les collectivités : quel comportement adopter ?

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 51-52, du 26 décembre 2018 au 6 janvier 2019.- pp. 15-17

Depuis la publication de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin 2 », les collectivités territoriales doivent élaborer des « codes de conduite » afin de déterminer les règles applicables en matière de cadeaux et d'invitations. L'Agence française anticorruption (AFA) précise que « *par analogie avec ce que la loi prévoit pour les acteurs économiques, il est attendu des acteurs publics et notamment des collectivités territoriales qu'ils élaborent également une cartographie des risques d'atteinte à la probité* ». L'auteur de cet article propose des éléments de synthèse sur les règles applicables en la matière et une sélection des bonnes pratiques mises en place dans différentes collectivités.

Déontologie Corruption Prévention

Enquête sur la prévention de la corruption dans le service public local : Rapport d'analyse

Agence française anticorruption (AFA). - Paris : Ministère de l'action et des comptes publics, 2018.- 60 p.

Ce rapport présente une analyse détaillée des résultats de l'enquête menée entre février et mai 2018 sur les dispositifs de prévention de la corruption dans les collectivités et leurs établissements. Cette enquête vise à identifier les particularités de la gestion publique locale et à adapter les missions de conseil et de sensibilisation de l'Agence française anticorruption (AFA) au bénéfice des collectivités. Partant du constat d'une bonne connaissance générale des infractions d'atteinte au devoir de probité, l'AFA souligne en revanche le caractère souvent insuffisant du déploiement des mesures de prévention des risques de corruption dans les collectivités. Elle relève également que les institutions locales aux budgets les plus élevés sont tendanciellement plus nombreuses à avoir développé des démarches internes de contrôle. L'Agence conclut cet état des lieux par la nécessité de mettre en place des formations à l'attention des acteurs locaux.

Déontologie Cumul d'emplois Fonction publique

Commission de déontologie de la fonction publique : accès des agents publics au secteur privé : rapport d'activité 2017

Ministère de l'action et des comptes publics.- 2018.- 115 p.

Ce rapport d'activité est le premier présenté par la Commission de déontologie de la fonction publique sur le fondement des dispositions de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Pour la fonction publique territoriale, l'année 2017 est marquée par une baisse des saisines (environ 12 % de moins par rapport à 2016). Les demandes de cumul d'activités représentent une part importante des dossiers examinés par la commission, soit 44,85 %. La part des agents de catégorie C est encore majoritaire et représente 60,56 % des demandes en 2017. On constate une relative stabilité des demandes d'agents de la catégorie A, qui représentent 17,36 % du total des saisines, et une légère augmentation des demandes émanant d'agents de la catégorie B, 20,45 % de l'ensemble des demandes.

Directeur général des services Commune Coopération intercommunale

Décryptage des nouveaux modes de collaboration entre DGS des communes et des intercommunalités

Association des directeurs généraux des communautés de France.- 2018.- 56 p.

Cette étude décrypte les nouveaux modes de collaboration entre les directeurs généraux de services (DGS) des communes et les DGS des intercommunalités. Les auteurs de cette étude s'interrogent sur le nouveau modèle de coopération et de dialogue entre les groupements et les communes. Pascal Fortoul, président de l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF), précise que la « *montée en puissance des communautés et des métropoles concernant les compétences de proximité a profondément transformé la nature des relations des dirigeants territoriaux au sein du bloc local* » et que « *l'essor des projets collaboratifs demande l'adhésion et la participation de tous les décideurs du territoire* ». La note de l'ADGCF présente les évolutions des missions des DGS d'intercommunalités et liste des bonnes pratiques à mettre en place par ces derniers.

Disponibilité Avancement Fonction publique Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Mise en disponibilité des fonctionnaires : les associations d'élus dénoncent un nouveau transfert de charges non compensées

Maireinfo, 4 janvier 2019, 2 p.

Les représentants des élus ont voté, pour la deuxième fois, au Conseil national d'évaluation des normes, le 17 décembre 2018, contre le décret d'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui régit la disponibilité dans la fonction publique. Les articles 108, 109 et 110 de la loi précitée prévoient pour chacun des trois versants de la fonction publique, les conditions d'application de ces dispositions. Le gouvernement souhaitait étendre aux fonctionnaires en disponibilité les garanties d'avancement jusque-là réservées aux fonctionnaires en détachement en prévoyant la garantie pendant cinq ans des droits à l'avancement d'échelon et de grade pour ces fonctionnaires en disponibilité, pendant les périodes où ils exercent une activité professionnelle.

Disponibilité Avancement Secteur privé Fonction publique

La probable valorisation de la disponibilité dans la carrière

Lettre de l'employeur territorial, n°1607, 27 novembre 2018.-pp. 6-7

Cet article présente les textes qui étaient à l'ordre du jour de la séance du 12 novembre 2018, du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Lors de cette séance, le CCFP a examiné notamment un projet de texte modifiant le régime de la disponibilité en cas de travail dans le secteur privé introduit par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'auteur de cet article revient sur les modifications du régime de disponibilité et l'aménagement de la disponibilité pour convenances personnelles introduites par ce projet de texte.

Données personnelles Protection des données RGPD

Le délégué à la protection des données : désignation, missions, responsabilité et protection

Liaisons sociales quotidien : le dossier pratique n° 13, 19 janvier 2019.- 5 p.

Le délégué à la protection des données (DPO) joue un rôle majeur dans le cadre du Règlement européen sur la protection des données (RGPD). Remplaçant le correspondant informatique et libertés (CIL), il a pour mission de conseiller le service des ressources humaines dans la mise en conformité au RGPD et de contrôler la bonne application en interne du règlement. Ce dossier présente les modalités de désignation du DPO, ses missions ainsi que sa responsabilité et les garanties de protection dont il bénéficie. Le dossier contient une liste de compétences et savoir faire attendus pour être certifié DPO.

Égalité professionnelle Fonction publique Protocole d'accord

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Paris : DGAFP, 2019.- 54 p.- (Politiques d'emploi public).

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié la version finalisée du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Reprenant et renforçant les dispositions du

protocole du 8 mars 2013, ce nouvel accord, riche de 30 actions, est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Premier comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Communiqué de presse, 29 janvier 2019, 1 p.

Le premier comité de suivi s'est tenu le 29 janvier 2019 sous la présidence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, avec les employeurs publics et les organisations signataires. Les échanges ont principalement porté sur la programmation des travaux au titre de l'année 2019, sur les différentes mesures prévues par le projet de loi « *fonction publique* », ainsi que sur les contours du futur fonds relatif à l'égalité professionnelle. Olivier Dussopt a par ailleurs précisé que « *le futur projet de loi relatif à la fonction publique transposera toutes les stipulations du protocole nécessitant de modifier les lois statutaires* ».

Élection professionnelle Comité technique Résultat électoral

Résultats des élections professionnelles pour les comités techniques de proximité dans la fonction publique en 2018

Direction générale des collectivités locales.- Paris : DGAFP, 2019.- 5 p.

Les résultats présentés par la Direction générale des collectivités locales (DGCL), dans ce document, concernent la représentativité des syndicats au niveau régional. Ils s'appuient sur les résultats des élections 2018 des comités techniques (CT) de proximité dans la fonction publique de l'État, des résultats des CT institués auprès des collectivités territoriales pour la fonction publique territoriale et de ceux institués auprès des établissements publics de la fonction publique hospitalière, sur les résultats des comités d'agence des agences régionales de santé de juin 2016 et, enfin, sur ceux des commissions locales de Pôle emploi de février 2017. Sur l'ensemble des 3 versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans 8 régions, suivie de la CFDT dans 5 régions.

Finances locales

Budget municipal

Commune

Diversité des communes : cinq profils budgétaires et financiers

Bulletin d'information statistique de la DGCL, n° 128, décembre 2018.- 4 p.

À partir de l'analyse des principaux agrégats comptables de l'ensemble des communes françaises entre 2012 et 2017, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) a identifié cinq groupes, à l'intérieur desquels les choix financiers et budgétaires sont similaires. Le premier groupe, qui concentre le plus grand nombre de communes, regroupe des villes qui se caractérisent par des volumes budgétaires par habitant plus importants et des recettes et des dépenses de fonctionnement plus élevées qu'ailleurs. À l'opposé, le groupe deux réunit les communes aux volumes financiers les plus faibles tandis que le troisième groupe est constitué par les communes « investisseuses-emprunteuses ». Enfin, le groupe quatre qui concentre seulement 10 % des communes se caractérise par des recettes de fonctionnement qui sont sensiblement supérieures aux dépenses de fonctionnement et la dernière classe regroupe les 5 % de communes en difficulté quant à leur gestion budgétaire.

Fonction publique territoriale

Retraite

Régime général

Indemnité de départ volontaire

Le régime de retraite des agents territoriaux : de la convergence avec le régime général à la mise en place d'un régime universel ?

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 560-562

Régi par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux présente deux caractéristiques : d'une part, l'alignement de certaines règles sur celles du régime général, dont la durée et le taux de cotisation, le système de décote et de surcote, l'âge de départ à la retraite et, d'autre part, le maintien de règles spécifiques telles que le calcul des pensions.

Comment faire partir volontairement les agents publics ?

Acteurs publics, n° 137, janvier-février 2019.- pp. 70-72

Dans le cadre du plan de départ volontaire dans la fonction publique, évoqué par le gouvernement en 2018, plusieurs mesures sont à l'étude, notamment l'ouverture d'un congé de transition professionnelle permettant aux agents de suivre une formation longue nécessaire à l'exercice d'un nouveau métier, la création d'un dispositif passerelle sous la forme d'une mise à disposition ou encore la révision de l'indemnité de départ volontaire (IDV).

Créée en 2008, cette IDV a cependant déjà « montré son inefficacité » car elle ne prend pas en compte un certain nombre de primes et d'indemnités. Le nouveau dispositif envisagé par le gouvernement devrait être accessible jusqu'à deux ans de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite, contre cinq actuellement. Certains députés craignent ainsi « de transformer l'IDV en un dispositif de retraite anticipée générant des effets d'aubaine importants pour une réduction de la dépense publique moindre et une possible désorganisation des services ».

Fonction publique

Condition de travail

Qualité de vie au travail

Modernisation de l'administration

Les transformations du travail dans la fonction publique : expérimentations et perspectives de développement

La Revue des conditions de travail, n° 810 décembre 2018.- 204 p.

Dans ce numéro, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et ses contributeurs développent la thématique suivante : les transformations profondes que connaît la fonction publique modifient-elles l'organisation du travail et les conditions d'exercices des métiers des agents ? Pour répondre à cette question, la revue présente différentes expérimentations mises en œuvre par les agents et leur encadrement pour accompagner les transformations que connaît actuellement la fonction publique.

Fonction publique

Réforme

Dialogue social

Projet de loi

La réforme de la fonction publique se précise

Banque des territoires - Localtis, 30 janvier 2019.- 5 p.

Lors d'une réunion des directeurs généraux des services (DGS) des petites villes, qui s'est déroulée le 29 janvier dernier, la députée Émilie Chalas a présenté l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique, qui sera examiné au conseil des ministres fin mars 2019. Au total, l'avant-projet de loi devrait comporter six chapitres. Quatre correspondent aux chantiers de la concertation : l'amélioration du dialogue social, l'accompagnement des mobilités, la rémunération au mérite et l'élargissement du recours au contrat. À cela s'ajouterait un chapitre visant à permettre l'application du protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Un dernier chapitre porterait sur la question du handicap dans la fonction publique. Les questions de management et de temps de travail devraient par ailleurs figurer dans ce projet de loi. Ce projet de texte pourrait être examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) lors

d'une première réunion qui devrait avoir lieu vers le 20 février prochain. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Fonction publique territoriale

Personne handicapée

Travailleur handicapé

Catalogue des interventions : mise à jour au 15 janvier 2019 /Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).- 2019.- 105 p. Ce catalogue rappelle les principes d'octroi des aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les employeurs éligibles et précise les modalités d'accès aux aides. Il détaille toutes les interventions possibles visant à favoriser l'accès à l'emploi, l'insertion et le maintien dans l'emploi, la pérennité des compétences et l'information et la sensibilisation des collaborateurs de la collectivité au handicap.

Frais professionnel

Frais de déplacement

Barème

Évaluation des frais professionnels en 2019

Liaisons sociales quotidien, n° 17729, 9 janvier 2019.- 2 p.

Les barèmes des frais professionnels applicables en 2019 ont été publiés sur le site des Urssaf, le 1^{er} janvier dernier. Les plafonds des montants des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont revalorisés de 1,3 %. Des tableaux présentent les limites d'exonération des allocations pour frais de repas, indemnités de grand déplacement en métropole et frais liés à la mobilité professionnelle.

Logement de fonction

Avantage en nature

Fonction publique territoriale

Les avantages en nature : l'exemple du « logement de fonction »

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 554-557

Cet article fait le point sur le décret du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement et ses impacts sur les agents territoriaux bénéficiant d'un logement de fonction.

Loi pour un État au service d'une société de confiance

Circulaire

Hygiène et sécurité

Le ministère du Travail publie une liste de circulaires et instructions opposables

Liaisons sociales quotidien, n° 17718, 8 janvier 2019.- 1 p.

En application de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, des listes de documents administratifs opposables (circulaires, instructions) ont été publiées sur les sites internet de plusieurs ministères, le 3 janvier 2019. Chacun peut ainsi se prévaloir de l'interprétation d'une règle contenue dans ces textes, sous certaines conditions. Le ministère du travail a listé trois documents relatifs à la santé au travail.

Maladie professionnelle

Accident de service

Invalidité

Fonction publique territoriale

La mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire

Lettre de l'employeur territorial, n°1608, 4 décembre 2018.-pp. 6-7

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique réforme le régime des accidents et des maladies professionnelles qui figurait dans chacune des lois des trois fonctions publiques pour l'inscrire dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service est globalement fondé sur un régime de présomption d'imputabilité. Un projet de décret présenté, le 28 novembre 2018, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) introduit dans le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux congés de maladie 21 nouveaux articles.

Management

Cadre

Condition de travail

Innovation

Télétravail

Fonction publique territoriale

La grande enquête managériale

Lettre du cadre territorial, n° 52, décembre 2018.-pp. 24-38

Ce dossier dégage les grandes tendances en matière de pratiques managériales dans les collectivités territoriales. Il s'appuie sur une étude réalisée à partir de témoignages de dirigeants territoriaux, entre juillet et septembre 2018. L'enquête mesure notamment, la qualité des relations des dirigeants avec leur environnement direct, la perception qu'ils ont des grands enjeux managériaux, leur compréhension des attentes des agents et collaborateurs ainsi que leurs envies pour l'avenir. Parmi les principaux constats de cette étude les rapporteurs notent le manque de temps pour manager et une inadaptation des organisations territoriales qui pèse sur les managers. Ces derniers proposent une définition du management territorial en cinq points clés et s'interrogent sur l'utilisation

des nouveaux outils de management comme le télétravail, le codéveloppement ou l'intelligence collective dans les collectivités territoriales.

Marché public Dématérialisation

Guide très pratique version 3.0 de la dématérialisation des marchés publics (Janvier 2019) : pour les acheteurs

Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie (DAJ).- 2019.- 57 p.

Depuis le 1^{er} octobre 2018, tous les acheteurs doivent être équipés d'un profil d'acheteur et publier sur cette plateforme les documents de la consultation pour les marchés publics (hors défense ou sécurité) dont la valeur du besoin estimé est égale ou supérieure à 25 000 euros HT. Les acheteurs doivent en outre procéder à la publication des données essentielles de ces marchés. Ce guide, actualisé en janvier 2019, qui prend la forme d'une foire aux questions (FAQ) a pour objectif d'accompagner l'ensemble des acteurs, acheteurs et opérateurs économiques dans la mise en œuvre de leurs marchés publics dématérialisés.

Guide très pratique version 3.0 de la dématérialisation des marchés publics (Janvier 2019) : pour les opérateurs économiques

Direction des affaires juridiques du ministère de l'économie (DAJ).- 2019.- 57 p.

Ce guide qui prend la forme d'une foire aux questions (FAQ) a pour objectif d'accompagner l'ensemble des acteurs, acheteurs et opérateurs économiques, dans la mise en œuvre de la dématérialisation de la passation des marchés publics. Cette troisième version du guide contient 21 nouvelles questions et 13 questions complétées.

Police municipale Armement Sécurité intérieure

L'armement des polices municipales en voie de généralisation

Note rapide de l'Institut d'aménagement et de l'urbanisme d'Ile-de-France (IAURIF), n° 796, 4 p.

Alors qu'une mission parlementaire sur le « *continuum de sécurité* » vient de proposer de rendre obligatoire l'armement des policiers municipaux, l'Institut d'aménagement et de l'urbanisme d'Ile-de-France (IAURIF) estime que cette question « *cristallise le débat sur fond de transformation de notre modèle de sécurité publique* ». Sur les 21 500 policiers municipaux recensés fin 2016, 84 % étaient armés (tous type d'armes confondus) et 44 % d'entre eux étaient équipés précisément d'armes à feu, contre 39 % fin 2015. Cette note retrace l'historique de l'évolution du rôle du policier municipal dans le dispositif de sécurité intérieure.

Procédure d'alerte Droit d'alerte Protection Déontologie Fonction publique

Les garanties de protection des lanceurs d'alerte

Lettre de l'employeur territorial, n°1605 ; 13 novembre 2018.-pp. 6-8

Cet article présente la circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique. Le déroulement de la procédure de recueil des signalements émis par les agents, les conditions d'examen de la recevabilité du signalement dans un délai raisonnable, le respect de la confidentialité des personnes et des faits, les modalités de protection du lanceur d'alerte ainsi que les sanctions applicables en cas de signalements abusifs sont détaillés dans cet article.

Protection des données Secret professionnel RGPD

Le secret professionnel dans le règlement général sur la protection des données

Revue française de droit administratif, n° 6, novembre-décembre 2018.- pp. 1112-1120

Applicable depuis le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) apporte des modifications significatives au cadre normatif du traitement des données personnelles et innove plus particulièrement par son apport relatif à la prise en compte des nécessités du secret professionnel dans le cadre des procédures de traitement des données personnelles. L'auteur rappelle, dans une première partie, le principe de l'interdiction du traitement des données à caractère médical et son exception lorsque le responsable du traitement est astreint au secret professionnel. La deuxième partie est consacrée à l'obligation de communication des données, en cas de collecte indirecte de ces dernières, justifiée par le secret professionnel.

Protection fonctionnelle Droits et obligations Fonctionnaire

Les récentes évolutions de la protection fonctionnelle du fonctionnaire

Revue française d'administration publique, n° 166, 2018.- pp. 371-386

La législation récente a renforcé la protection fonctionnelle des fonctionnaires et a étendu le champ de ses

bénéficiaires à tous les agents publics. Cet article présente les différentes évolutions de ce droit tout en adoptant une démarche critique. L'auteur de cet article s'interroge notamment sur la nécessité de continuer à exclure de la protection fonctionnelle les agents privés ainsi que sur la délimitation du régime juridique de cette dernière.

Protection sociale

Mutuelle

Fonction publique territoriale

La protection sociale des agents territoriaux

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 558-560

Cet article analyse l'organisation de la protection sociale des agents territoriaux et fait le point sur la couverture du risque maladie et du risque chômage.

Publication officielle

Circulaire

Instruction

De la «publication officielle» des circulaires et instructions»

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 51-52, du 26 décembre 2018 au 6 janvier 2019.- pp. 12-14

La place des circulaires dans la nomenclature des actes et des textes administratifs, déjà incertaine, selon l'auteur de cet article, semble devoir être remise en cause par la publication du décret n° 2018-1047 du 28 novembre 2018 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires. Dans cet article, l'auteur souligne les principaux enjeux du décret précité tout en soulignant que « *ce décret atrophie le circuit de l'accès à la connaissance du droit qu'avait institué le site circulaires.gouv.fr* ».

Régime indemnitaire

Prime

Fonction publique territoriale

Le régime indemnitaire des agents territoriaux : vers une harmonisation des régimes ?

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 550-554

Le régime indemnitaire d'un agent territorial, constitué par des primes et des indemnités, est déterminé de façon discrétionnaire par chaque collectivité, ce qui entraîne des différences de rémunération entre les agents de même grade exerçant des fonctions similaires et bénéficiant d'une ancienneté équivalente. L'auteur de cet article s'interroge sur la possibilité d'harmoniser ce régime indemnitaire et en analyse les difficultés soulevées.

Régime indemnitaire

Rémunération

NBI

Fonction publique territoriale

La rémunération des agents territoriaux : du service fait à la reconnaissance individuelle et collective

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 11, novembre 2018.- pp. 547-550

En application des principes de la comptabilité publique, imposant le décaissement après prestation, le droit à rémunération des agents de la fonction publique est soumis au principe de service fait. Cet article s'intéresse aux différentes composantes de la rémunération des agents territoriaux et s'interroge sur l'attractivité de celle-ci.

Régime indemnitaire

RIFSEEP

Fonction publique

Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (Rifseep)

Site internet portail de la fonction publique.gouv.fr, décembre 2018

Un tableau mis à jour le 23 janvier 2019, sur le portail de la fonction publique, précise la liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Un second tableau, mis à jour le 17 décembre 2018 rappelle les prochaines échéances d'adhésion au Rifseep, jusqu'au 1^{er} janvier 2020. En effet, le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire reporte, du 1^{er} janvier 2019 au 1^{er} janvier 2020, l'échéance de généralisation du Rifseep prévue par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Salaire

Saisie

Barème

Rémunération

Saisie des rémunérations : barème applicable au 1^{er} janvier 2019

Liaisons sociales quotidien : le dossier pratique n° 14, 21 janvier 2019.- 3 p.

La saisie sur salaire permet au créancier d'obtenir le remboursement des sommes qui lui sont dues par un débiteur salarié, par voie de retenues opérées par l'employeur sur la rémunération de l'intéressé. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de la rémunération du salarié et le nombre de personnes à sa charge, mais

aussi en fonction d'un barème (C. trav., art. L. 3252-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 à R. 3252-49). Ce barème a été revalorisé par le décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations. Ce dossier détaille le nouveau barème applicable ainsi que les modalités de calcul de la fraction de salaire pouvant être saisie.

Sanction disciplinaire Fonction publique territoriale

Discipline : que prendre en compte pour déterminer le quantum de la sanction ?

Lettre du cadre territorial, n° 523, décembre 2018.-pp. 52-54

Le juge administratif exerce un contrôle sur la légalité des sanctions infligées aux agents publics. Il s'attache à vérifier si la sanction prononcée est proportionnée à la gravité des fautes. Cet article dresse un état des lieux des jurisprudences rendues en la matière pour déterminer le quantum de la sanction à infliger.

Santé Condition de travail Médecine du travail

Santé au travail

Liaisons sociales, n° 198, janvier 2019.- pp. 45-52

Le premier article de ce dossier propose une lecture critique du rapport de M^{me} Charlotte Lecocq intitulé « *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* » divulgué le 28 août 2018. Il s'interroge notamment sur sa proposition de créer un organisme public (France Santé Travail) réunissant l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et sur son mode de financement unique. Le deuxième article s'intéresse à la place et le rôle qu'occupent les médecins du travail dans les problématiques de santé au travail. Enfin, le dernier article attire l'attention sur l'importance des ressources humaines dans la mise en œuvre d'une politique de santé au travail, tant dans l'alerte, l'élaboration que dans le suivi.

SMIC Minimum garanti Cotisation de sécurité sociale

Dossier juridique : smic et minimum garanti au 1^{er} janvier 2019

Liaisons sociales quotidien, n° 17, 24 janvier 2019.- 14 p.

Cet article détaille les incidences de la revalorisation du SMIC de 1,50 %, introduite par le décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018, dans le champ du social. Sont détaillées les conséquences pour les parcours emploi

compétences, les emplois d'avenir, les contrats d'apprentissage de droit commun, les contrats de professionnalisation, l'emploi des personnes en situation de handicap et les cotisations et prestations de sécurité sociale.

Télétravail Conditions de vie Organisation du travail

Le télétravail améliore-t-il la qualité de vie au travail ?

Site internet du CNFPT

S'appuyant sur différentes sources et différentes enquêtes, ce dossier dresse le bilan du télétravail et en présente les principaux enjeux :

- Le transport, facteur de stress
- Améliorer ses conditions de vie
- Un mode d'organisation favorisant l'égalité professionnelle ?
- Un atout pour l'entreprise ?
- Le numérique, risque ou opportunité ?

Télétravail Organisation du travail Fonction publique

Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique : bilan du déploiement

DGAFP, Paris, 2019.- 42 p. (Politiques d'emploi public).

Dans le cadre de l'agenda social relatif à l'amélioration des conditions de vie au travail, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) établit un état des lieux du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique. Ce bilan s'appuie sur les données chiffrées issues d'enquêtes déjà réalisées par différentes structures administratives et sur une enquête de terrain menée entre février et octobre 2018 dans trois régions afin de dresser un diagnostic qualitatif sur les conditions du déploiement du télétravail et d'identifier les éventuels obstacles rencontrés. Dix-huit structures ont ainsi été rencontrées (collectivités locales, préfectures, directions départementales interministérielles, agence régionale de santé, établissements hospitaliers, établissement d'enseignement supérieur) et des « *focus groupes* » avec des agents télétravailleurs et des encadrants d'équipe à distance ont été conduits afin de recueillir leurs perceptions sur la mise en œuvre de cette modalité d'organisation du travail. Selon la DGAFP, le traitement des données collectées par les enquêtes sectorielles et ministérielles « *s'avère difficile du fait du manque d'indicateurs communs obérant toute approche comparative* ». L'indicateur sur le télétravail n'a en effet été inclus dans la liste des indicateurs obligatoires, qu'en décembre 2017 pour la fonction publique de l'État. Pour ce qui concerne les collectivités, en 2015, seules 300 ont répondu à la question relative au nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du

télétravail, ce qui ne permet pas de réaliser une estimation au niveau national. C'est pourquoi il a été proposé, en concertation avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et le Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (Dessi) de la DGAFP, « *un tronc commun de données, dans les différentes enquêtes ministérielles et locales, afin de pouvoir agréger et comparer les données collectées* ».

Télétravail Secteur privé

Les modalités de recours au télétravail : bénéficiaires, mise en place, obligations de l'employeur, etc.

Liaisons sociales quotidien : le dossier pratique n° 12, 17 janvier 2019.- 3 p.

Les règles encadrant le télétravail ont été révisées par les « *ordonnances Macron* » du 22 septembre 2017 afin de sécuriser ce mode d'exercice du travail et de le rendre plus souple. Ce dossier fait le point sur le nouveau régime du télétravail. Définition du télétravail, liste des bénéficiaires, condition de mise en place d'un télétravail régulier, modalités de refus du télétravail, obligations de l'employeur, contrôle du temps de travail et procédure à suivre pour arrêter le télétravail sont présentés dans ce dossier.

Travail social Travailleur social Seine-Saint-Denis

22 propositions pour améliorer le travail social

La Gazette.fr, 4 janvier 2019.- 3 p.

La Fondation Jean Jaurès publie une étude réalisée auprès des travailleurs sociaux de Seine-Saint-Denis. Cette étude vise à « *interroger le sens, les finalités, les difficultés et les leviers dont disposent les acteurs du travail social aujourd'hui* » et formule 22 propositions pour accompagner de nouvelles politiques de solidarité. Ces préconisations sont de trois ordres : « *stratégique, opérationnel et relatif aux pratiques professionnelles des intervenants sociaux des circonscriptions de service social* ». ■

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
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

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 €

Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection 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 €



HORS-SÉRIE ANNUEL

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Réf. : 978211145096 - 29 €



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 - 9 €



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

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

**documentation
Française**

- 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