

**iaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

DOSSIER

## **L'apprentissage dans la fonction publique territoriale**

STATUT AU QUOTIDIEN

## **Le capital décès**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

## **Retenue pour absence de service fait et motivation**

● n° 12 - décembre 2015



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

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

**Directeur de la publication**

Jacques Alain Benisti

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

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

*Statut commenté* : Benoit Larivière, Suzanne Marques,  
Philippe David, Chloé Ghebbi

*Actualité documentaire* : Fabienne Caurant,  
Sylvie Condette, Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en pages : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2015

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

Commission paritaire n° 2175 ADEP

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

## ■ Statut commenté

### DOSSIER

---

- 2 L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 20 Le capital décès

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 28 Retenue pour absence de service fait et motivation

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 33 Textes  
40 Documents parlementaires  
44 Jurisprudence  
46 Chronique de jurisprudence  
47 Presse et livres

## L'apprentissage dans la fonction publique territoriale

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant formation auprès d'un employeur et enseignement dans une structure d'apprentissage. Ce dispositif donne lieu à la signature d'un contrat entre l'employeur et l'apprenti, applicable à l'origine au seul secteur privé. C'est la loi n°92-675 du 17 juillet 1992<sup>(1)</sup> qui a permis aux employeurs du secteur public non industriel et commercial de recourir à l'apprentissage. Les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux font donc partie des employeurs publics susceptibles d'accueillir des apprentis.

Il paraît utile de faire un point sur l'apprentissage dans la fonction publique, dont le développement a été érigé en objectif par le gouvernement et à l'heure où un rapport sur ce sujet a été remis au Premier ministre, préconisant diverses évolutions. En 2014, une proposition de loi a également été déposée à l'Assemblée nationale et au Sénat pour simplifier les démarches administratives qui précèdent obligatoirement l'accueil des apprentis au sein de la fonction publique territoriale.

**L**e contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécifique relevant du droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation des apprentis (CFA) ou section d'apprentissage <sup>(2)</sup>.

Dans le secteur public, la conclusion et l'exécution du contrat d'apprentissage donnent lieu à l'application de dispositions du code du travail, qu'elles soient spécifiques à l'apprentissage ou qu'elles déterminent le droit commun du travail, mais aussi de dispositions propres aux employeurs publics telles qu'elles sont fixées par la loi du 17 juillet 1992 et le décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail.

<sup>(2)</sup> Article L. 6221-1 du code du travail.

<sup>(3)</sup> Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation profession-

L'apprentissage permet aux jeunes de 16 à 25 ans d'obtenir un diplôme tout en justifiant de véritables compétences professionnelles acquises pendant toute la durée de la formation.

Pour encourager son développement dans les secteurs public et privé (4), un objectif d'accueil de 500 000 apprentis en 2017 a été fixé lors de la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et de la journée de mobilisation pour l'apprentissage du 19 septembre 2014. La fonction publique de l'État devrait ainsi accueillir 10 000 apprentis d'ici à 2016 ; aucun

objectif chiffré n'a été fixé pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

C'est dans ce contexte que le Premier ministre a chargé le vice-président de la section du rapport et des études au Conseil d'État de la coordination du plan de développement de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques, ainsi que de l'élaboration de propositions tendant à favoriser l'intégration des anciens apprentis dans la fonction publique. Cette commande a donné lieu en avril 2015 à la remise d'un

rapport, intitulé « *Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique* », et portant un certain nombre de propositions qui seront, pour les plus significatives d'entre elles, évoquées dans le présent dossier.

Seront successivement examinés le champ d'application et les spécificités du contrat d'apprentissage, les modalités de suivi et d'accompagnement de l'apprenti pendant son exécution ainsi que la fin du contrat d'apprentissage.

## ■ Le champ d'application du contrat d'apprentissage

### Les employeurs concernés

Aux termes de l'article 18 de la loi du 17 juillet 1992, « *les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé* » ont la capacité de conclure des contrats d'apprentissage. Sont ainsi concernés :

- l'État et ses établissements publics administratifs ;
- les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux ;
- les établissements publics à caractère administratif (EPA) (5) ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics d'enseignement ;
- les établissements publics industriels et commerciaux qui emploient du personnel relevant du droit public.

### Les bénéficiaires

L'article L. 6222-1 du code du travail pose une condition d'âge pour souscrire un contrat d'apprentissage. En effet, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début du contrat d'apprentissage. Toutefois, une dérogation est prévue pour l'apprenti de 15 ans révolus, qui justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il est également possible de déroger à la limite d'âge supérieure de 25 ans dans les cas suivants :

- lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui qui avait été alors obtenu ;

– lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie (6).

nelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

(4) D'après le rapport au Premier ministre d'avril 2015, il y a moins de 12 000 apprentis dans la fonction publique dont 10 000 dans la fonction publique territoriale.

(5) Il s'agit des EPA à caractère scientifique, culturel et professionnel, des EPA à caractère scientifique et technologique, des EPA de coopération culturelle ou scientifique.

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

## ■ Le contrat d'apprentissage

Les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé dont la conclusion requiert au préalable l'accomplissement par l'employeur de formalités particulières. Leurs conditions d'exécution présentent également des caractéristiques spécifiques, qui résultent de la nature particulière du lien entre l'employeur et l'apprenti, mais aussi du statut spécifique et de l'âge de ce dernier.

### La conclusion du contrat

#### Les formalités préalables à la conclusion du contrat

Selon les termes de l'article 20 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 (7), le comité technique de la collectivité doit émettre un avis relatif aux conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Il est aussi chargé d'examiner chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage, qui doit intégrer des « éléments quantitatifs et qualitatifs dans le périmètre concerné et faire remonter éventuellement les difficultés rencontrées » (8). La saisine du comité technique pour avis constitue donc un préalable obligatoire à la conclusion du contrat d'apprentissage.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public est ensuite amené à se prononcer sur le recours à l'apprentissage afin de fixer le nombre maximum de contrats d'apprentissage et d'autoriser la signature de ces contrats.

#### Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé

Enfin, selon les termes de l'article R. 6222-40-1 du code du travail, l'apprenti bénéficie d'un examen médical effectué par un médecin agréé (9) pour vérifier notamment qu'il est médicalement apte au poste auquel l'employeur public souhaite l'affecter. Pour l'apprenti âgé de moins de 18 ans, cet examen doit intervenir avant son embauche effective car il fait l'objet d'une surveillance renforcée conformément aux dispositions des articles R. 4624-10 et R. 4624-18 du code du travail (10). Pour l'apprenti majeur, il doit se dérouler dans un délai maximal de deux mois à compter de l'embauche ; toutefois, il peut être opportun que cette visite médicale intervienne dans tous les cas avant l'embauche.

### La réglementation du temps de travail applicable aux apprentis

Durée maximale journalière de travail	Temps de pause	Temps de repos journalier		Durée hebdomadaire de travail	Durée maximale de travail hebdomadaire	Temps de repos hebdomadaire
<b>Apprenti de moins de 18 ans</b>						
8 heures	30 min pour 4 heures et demie de travail	moins de 16 ans		35 heures	35 heures	2 jours consécutifs
		14 heures consécutives	12 heures consécutives			
Code du travail : art L. 6222-25	art. L. 3162-3	art. L. 3164-1	art. L. 3164-1	art. L. 3121-10	art. L. 6222-25	art. L. 3164-2
<b>Apprenti de plus de 18 ans</b>						
10 heures	20 min pour 6 heures de travail	11 heures consécutives		35 heures	48 heures sans que cette durée dépasse 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 heures + 11 heures correspondant au repos quotidien soit 35 heures
Code du travail : art L. 3121-34	art. L. 3121-33	art. L. 3131-1		art. L. 3121-10	art. L. 3121-35, L. 3121-36	art. L. 3132-2

(7) Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail.

(8) Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

(9) Les sites internet des Agences régionales de santé territorialement compétentes mettent à disposition la liste des médecins agréés.

(10) Circulaire du 8 avril 2015 précitée.

## Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit comportant des clauses et des mentions obligatoires ; il est signé par l'employeur et l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, préalablement au début de son exécution (11).

### → La durée du contrat

Contrairement aux employeurs du secteur privé, les employeurs publics ne peuvent conclure que des contrats d'apprentissage à durée limitée (12). La durée du contrat correspond à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Elle est susceptible de varier entre un et trois ans (13) : elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Ce principe fait néanmoins l'objet de dérogations.

D'une part, le contrat d'apprentissage peut avoir une durée comprise entre six mois et un an dans l'hypothèse où la formation suivie par l'apprenti permet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

D'autre part, le contrat d'apprentissage peut faire l'objet d'une prolongation pour une durée maximale d'un an en cas d'échec à l'examen (14). Cette prolongation peut alors prendre la forme d'une prorogation du contrat initial ou entraîner la conclusion d'un nouveau contrat

lorsqu'il y a un changement d'employeur. L'article 20, VII de la loi du 17 juillet 1992 pose toutefois l'interdiction pour une personne publique de conclure plus de trois contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti.

Il convient également de noter :

- que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée, après une évaluation des compétences de l'apprenti (16), pour tenir compte de son niveau initial, sans que cette durée puisse être inférieure à un an ou supérieure à trois ans (17) ;
- que s'agissant des apprentis en situation de handicap, la durée du contrat d'apprentissage peut être portée à quatre ans (18).

Enfin, aux termes de l'article L. 6222-12 du code du travail, le contrat d'apprentissage doit impérativement débiter trois mois au maximum avant ou trois mois au plus après le début du cycle de formation suivi par l'apprenti.

### → Les clauses obligatoires

Le contrat d'apprentissage doit impérativement faire l'objet d'une formalisation dans le cadre du formulaire CERFA dédié. L'intégralité des clauses de ce formulaire doit être complétée. Il s'agit de :

- l'identité des parties dont celle du représentant légal si l'apprenti est mineur ;
- l'identité du maître d'apprentissage ;
- les dates de début et de fin du contrat ;
- la durée hebdomadaire du travail ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- le diplôme préparé par l'apprenti ;
- des coordonnées du CFA dans lequel l'apprenti suit sa formation théorique.

### → L'enregistrement du contrat

Le contrat d'apprentissage doit être adressé par la collectivité ou l'établissement public, pour enregistrement, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),

#### Travail de nuit

#### Travail du dimanche et jours fériés

##### moins de 16 ans

##### plus de 16 ans

Interdiction du travail de nuit entre 20 h et 6 h du matin

Interdiction du travail de nuit entre 22 h et 6 h du matin

art. L. 3163-1, L. 6222-26

art. L. 3163-1, L. 3163-2, L. 6222-26

Interdiction du travail le dimanche et les jours fériés (15)

art. L. 3164-5, L. 3164-6

Application des dispositions de droit commun

Application des dispositions de droit commun

(11) Art. L. 6222-4 du code du travail et art. 20, IX de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 précitée.

(12) Circulaire du 8 avril 2015 précitée.

(13) Article L. 6222-7-1 du code du travail.

(14) Article L. 6222-11 du code du travail.

(15) L'impossibilité de déroger à l'interdiction du travail le dimanche et les jours fériés pour les apprentis mineurs résulte de l'incompétence de l'inspection du travail pour accorder de telles autorisations aux employeurs du secteur public

(16) Article D. 6222-20 du code du travail.

(17) Articles L. 6222-8 et L. 6222-10 du code du travail.

(18) Article R. 6222-46 du code du travail.

dans le ressort territorial de laquelle le contrat va être exécuté. Cette transmission doit avoir lieu avant le début de l'exécution du contrat de travail ou au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci (19).

Les exemplaires originaux du contrat dans leur intégralité visés par le directeur du centre de formation des apprentis attestant de l'inscription de l'apprenti dans son établissement doivent être également joints à la demande d'enregistrement. Les services de la DIRECCTE disposent d'un délai de 15 jours ouvrables pour répondre à compter de la réception du dossier.

Pendant ce délai, ils peuvent demander à l'employeur la communication de documents complémentaires tels que le diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ou des éléments permettant de justifier de son expérience professionnelle (20).

En l'absence de réponse à l'issue du délai précité, la demande d'enregistrement est réputée acceptée. À l'inverse, le refus d'enregistrement est obligatoirement notifié aux parties ; il fait obstacle à l'exécution du contrat.

## L'exécution du contrat

### Les conditions de travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation théorique au sein du CFA est intégré dans l'horaire de travail ; pendant le temps restant, il accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur (21). À cet égard, la circulaire du 8 avril 2015 précise que les heures passées en formation théorique doivent être considérées comme du temps de travail effectif au regard de l'ensemble des droits et obligations qu'elles peuvent ouvrir.

(19) Article R. 6224-1 du code du travail et circulaire du 8 avril 2015.

(20) Circulaire du 8 avril 2015 précitée.

(21) Article L. 6222-24.

(22) Titre VI du Livre 1<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail.

(23) Article L. 6233-9 et R. 6233-53 du code du travail.

### → La durée du travail

Il convient de distinguer la durée du travail applicable aux apprentis mineurs de celle applicable aux apprentis majeurs (voir tableau aux pages 4 et 5). En effet, s'agissant des apprentis de moins de 18 ans, les modalités relatives à la durée du travail sont régies conjointement par les dispositions spécifiques à l'apprentissage du code du travail et par les dispositions particulières aux jeunes travailleurs du même code, qui font l'objet d'un titre particulier (22).

Selon les termes des articles L. 6233-8 et R. 6233-52 du code du travail, la durée de la formation théorique ne peut être inférieure à un seuil déterminé de 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. En cas de prolongation du contrat pour une durée d'un an, cette durée doit être supérieure ou égale à 240 heures par an (23).

### Les congés

#### → Les congés pour indisponibilité physique

C'est le régime général de droit commun de la sécurité sociale qui s'applique aux apprentis.

Ainsi, concernant les arrêts de travail, les apprentis sont soumis à plusieurs obligations :

- adresser à la CPAM et à l'employeur l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures conformément aux dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail ;
- n'exercer aucune activité rémunérée ;
- accepter de se soumettre à d'éventuels contrôles ;
- subir une visite médicale de reprise en cas d'absence d'au moins 30 jours (24).

Aux termes de l'article R. 6223-9 du code du travail, l'employeur doit informer le représentant légal de l'apprenti si celui-ci est mineur.

(24) Article R. 4624-22 du code du travail.

(25) Article R. 461-5 du code de la sécurité sociale.

(26) Article L. 461-5 du code de la sécurité sociale.

(27) Article L. 1225-17 du code du travail.

Il doit également établir une attestation de salaire à destination de la CPAM à la réception de l'arrêt de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-32 du code du travail, l'apprenti bénéficie, durant les périodes d'enseignement au CFA, du régime de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

Concernant les accidents du travail, l'apprenti est couvert dès le premier jour de son apprentissage que l'accident survienne chez l'employeur, au CFA ou à l'occasion du trajet entre son domicile et les différents lieux d'apprentissage. Il doit informer son employeur dans un délai de 24 heures de la survenance de l'accident et transmettre un certificat médical constatant son état à la CPAM dans les plus brefs délais selon les termes des articles L. 441-1 et R. 441-2 du code de la sécurité sociale.

Enfin, si l'apprenti développe une affection reconnue comme maladie professionnelle et pour laquelle il souhaite obtenir réparation, il doit déclarer celle-ci dans un délai de 15 jours à compter de la cessation du travail (25) et transmettre un certificat médical à la CPAM précisant la nature de cette maladie (26).

#### → Les congés maternité, paternité et adoption

Les apprentis ont le droit au même titre que les agents publics aux congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption prévus par le code de la sécurité sociale.

Ainsi, les apprenties bénéficient d'un congé maternité qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et s'achève dix semaines après la date de celui-ci (27).

Les apprentis bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs. Ils peuvent également bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer (28).

(28) Articles L. 1225-35 et L. 1225-37 du code du travail.

## → Le droit aux indemnités journalières

Les apprentis bénéficient du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie, de congé maternité, paternité ou d'adoption, sous réserve de satisfaire les conditions d'ouverture de droits applicables aux salariés liées à l'exercice d'une activité professionnelle préalable exprimée soit en nombre d'heures de travail soit en montant de cotisations (29).

## → Les congés payés

Le régime des congés payés de droit commun s'applique aux apprentis. Par suite, ils ont le droit à deux jours de congés et demi par mois de travail effectif, sans que la durée globale du congé ne puisse excéder 30 jours conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

## → La récupération du temps de travail (RTT)

À l'instar des agents publics, les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail, en cas de dépassement

de la durée légale ; l'exercice de ce droit s'exerce dans le respect de leur obligation d'assister aux enseignements dispensés par le CFA (30).

## → Les autorisations d'absence

Les apprentis peuvent bénéficier, au même titre que les agents publics, d'autorisations d'absence à l'occasion de certains événements familiaux (mariage de l'apprenti ou d'un membre de sa famille, conclusion d'un PACS, naissance, adoption, décès) dont la durée est fixée par l'employeur et varie en fonction de l'évènement considéré. Les jours pris dans le cadre de ces autorisations font l'objet d'une rémunération à taux plein.

## → Le congé spécial pour la préparation des examens

Aux termes de l'article L. 6222-35 du code du travail, les apprentis bénéficient d'un congé payé d'une durée de cinq jours ouvrables pour préparer leur examen, au cours du mois qui précède les épreuves. La circulaire du 8 avril 2015 précise

néanmoins que le bénéfice de ce congé spécial est exclu si une session de préparation obligatoire est prévue dans le cadre de la formation pratique pendant le mois en cause.

## La rémunération

Le salaire de l'apprenti, fixé en pourcentage du salaire minimum de croissance, est déterminé en fonction de trois critères :

### *Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentage du SMIC*

- âge ;
- niveau de diplôme préparé ;
- ancienneté dans le contrat (31).

Ainsi, son montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (32) ainsi que du niveau de diplôme préparé.

De plus, l'article 2 du décret n°93-162 du 2 février 1993 (33) prévoit pour le secteur

## Le salaire des apprentis

	Préparation d'un diplôme de niveau V			Préparation d'un diplôme de niveau IV			Préparation d'un diplôme de niveau III		
	Année d'exécution du contrat d'apprentissage								
	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
	Pourcentage du SMIC perçu								
Apprentis mineurs	25 %	37 %	53 %	35 %	47 %	63 %	45 %	57 %	73 %
Apprentis âgés de 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %	51 %	59 %	75 %	61 %	69 %	85 %
Apprentis âgés de 21 ans et plus	53 %	61 %	78 %	63 %	71 %	88 %	73 %	81 %	98 %

### Sources juridiques :

Articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail

Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

(29) Circulaire interministérielle du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie.

(30) Guide pratique 2015 à l'usage des services des ressources humaines, « L'apprentissage dans la fonction publique de l'État » de la DGAFF.

(31) Art. 20, IV de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992.

(32) Article L. 6222-27 du code du travail.

(33) Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

public une majoration des pourcentages de rémunération de 10 points pour un apprenti qui prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points pour un diplôme de niveau III (voir tableau page précédente). En outre, lorsque le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une prolongation d'un an justifiée par le handicap de l'apprenti, une majoration de 15 points est appliquée aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat (34).

Aucune disposition spécifique n'a été prévue en matière de rémunération pour les apprentis préparant un diplôme supérieur au niveau III (35) (diplômes de second ou troisième cycle universitaire).

S'agissant des apprentis souscrivant plusieurs contrats d'apprentissage successifs, les règles applicables à la rémunération diffèrent selon que le contrat d'apprentissage a été conclu avec le même employeur ou un employeur différent :

- dans le premier cas, la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à celle perçue lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat (36) ;
- dans le second cas, la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (37).

Toutefois, l'apprenti devra être rémunéré en fonction de son âge si ces modalités de rémunération s'avèrent plus favorables que celles exposées ci-dessus.

En tant qu'agents de droit privé, les apprentis sont rémunérés sur le fondement de règles spécifiques issues du code du travail ; ils n'ont donc pas le droit aux éléments de rémunération prévus par le

statut des fonctionnaires et étendus aux seuls agents non titulaires de droit public.

Ainsi, les apprentis ne peuvent prétendre au versement du traitement indiciaire, ni au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence. En effet, ces accessoires obligatoires du traitement sont versés uniquement aux agents publics occupant un emploi dont la rémunération est calculée sur la base d'un indice (38).

Ils sont en outre exclus du bénéfice du régime indemnitaire dont les modalités de mise en œuvre sont régies par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ; seuls les agents publics peuvent en bénéficier si une délibération de l'organe délibérant est intervenue en ce sens.

Il en va de même concernant les avantages collectivement acquis ; le juge administratif a eu l'occasion de se prononcer sur l'extension du bénéfice d'une prime annuelle aux apprentis d'une communauté de communes (39). À cette occasion, il a considéré que ces derniers, qui ne sont pas des agents publics, ne pouvaient bénéficier de l'application des dispositions de l'article 111 de la loi n°84-53 de la loi du 26 janvier 1984, lesquelles garantissent le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération avant l'entrée en vigueur de la loi précitée à l'ensemble des agents. Par conséquent, ces dispositions ne pouvaient pas servir de base légale à l'attribution d'une prime annuelle aux apprentis.

Ceux-ci bénéficient enfin, au même titre que les agents publics, de la prise en charge partielle de leurs frais de transport domicile-lieu de travail par leur employeur ; celle-ci correspond, dans la limite de plafonds, à 50 % du coût du titre d'abonnement pour le salarié (40).

personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

(34) Article R.6222-54 du code du travail et circulaire du 8 avril 2015 précitée.

(35) Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis.

(36) Article D. 6222-31 du code du travail.

(37) Article D. 6222-32 du code du travail.

(38) Articles 9 et 10 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des

(39) Cour administrative d'appel de Douai, 30 décembre 2003, req. n°01DA00168, mentionné aux tables du *Recueil Lebon*.

(40) Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres

## La protection sociale complémentaire

Aux termes de l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents. Cette participation concerne tant les agents publics que les agents de droit privé (41). Par suite, les apprentis sont susceptibles de bénéficier d'une telle participation de leur employeur en leur qualité d'agent de droit privé.

## Les cotisations sociales

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, accidents de travail et maladies professionnelles, invalidité, vieillesse et décès ainsi qu'au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) (42). Il ne s'acquitte cependant d'aucune cotisation salariale ; il est également exonéré de la contribution sociale généralisée (CSG) (43) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'assiette des cotisations patronales est égale à la rémunération perçue par l'apprenti (pourcentage du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti, de l'ancienneté de son contrat et du niveau de diplôme préparé) après abattement de 11 % (44). Par dérogation, les cotisations vieillesse de base sont prélevées sur le montant intégral de la rémunération.

On signalera qu'un régime d'exonérations applicable à l'essentiel de ces

d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

(41) Article 1 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

(42) Article 20, V de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 précitée.

(43) Article L. 136-2 du code de la sécurité sociale.

(44) Articles L. 6243-2 et D. 6243-5 du code du travail.

cotisations patronales a été mis en place dans le cadre de l'apprentissage. Ainsi, l'État prend en charge les cotisations pour lesquelles les employeurs bénéficient d'exonérations et les verse directement aux organismes concernés.

Les employeurs publics sont ainsi exonérés des cotisations patronales de sécurité sociale relatives aux assurances maladie, maternité, invalidité, décès et aux allocations familiales, ainsi qu'à l'assurance vieillesse. S'agissant des cotisations à l'assurance chômage, un régime d'exonérations a également été mis en place (voir plus loin la partie sur l'indemnisation du chômage).

Les employeurs publics demeurent tenus au versement des cotisations au titre (45) :

- des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- du régime de retraite complémentaire (IRCANTEC) ;
- de la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- de la contribution FNAL ;
- du versement destiné aux transports en commun, le cas échéant ;
- de la contribution au fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés (46), laquelle est due depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 par les personnes publiques pour le personnel qu'elles emploient dans les conditions du droit privé (47).

(45) Circulaire du 8 avril 2015 et lettre-circulaire ACOSS du 24 juillet 2015 relative aux cotisations et contributions dues pour l'emploi des apprentis.

(46) C'est la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a créé cette contribution.

(47) Lettre-circulaire ACOSS n°2015-0000044 du 31 juillet 2015 relative aux modalités d'application de la contribution au fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés, institué par l'article L. 2135-9 du code du travail.

(48) Article L. 4153-8 code du travail.

(49) Question écrite n°40080 publiée au J.O.A.N du 15 octobre 2013 et réponse ministérielle publiée au J.O.A.N du 23 décembre 2014.

## Le pouvoir disciplinaire

En tout état de cause, la procédure disciplinaire prévue par la loi du 26 janvier 1984 ne peut pas s'appliquer aux apprentis, qui ne sont pas des agents publics. Il conviendra donc pour l'employeur public, auquel revient l'exercice du pouvoir disciplinaire, de faire application des règles prévues en la matière par le droit commun du travail s'il souhaite engager une procédure disciplinaire à l'encontre de son apprenti.

## Les travaux interdits

Le code du travail institue un régime protecteur à l'égard des jeunes travailleurs mineurs. Cette protection s'applique aussi bien aux jeunes en situation d'emploi qu'à ceux en formation professionnelle.

À ce titre, il est interdit d'affecter les apprentis mineurs à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux

(voir tableau ci-après) qui les exposent à des risques pour leur santé, leur moralité, leur sécurité ou qui excèdent leurs forces (48) (travaux interdits).

Une possibilité de dérogation à cette interdiction, délivrée par l'inspection du travail à la demande de l'employeur ou du chef d'établissement, est prévue par le code du travail pour les jeunes en formation professionnelle (travaux réglementés).

Néanmoins, l'inspection du travail n'est pas compétente pour assurer le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public et par suite, délivrer ce type d'autorisations (49). Pour la fonction publique, on signalera la publication du décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 (50) qui introduit une procédure de dérogation particulière permettant aux jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'État de réaliser des travaux inter-

Travaux interdits	Articles du code du travail
Travaux portant atteinte à l'intégrité physique ou morale	D. 4153-13
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	D. 4153-17 et D. 4153-18
Travaux exposant à des agents biologiques	D. 4153-19
Travaux exposant à des vibrations mécaniques	D. 4153-20
Travaux exposant à des rayonnements	D. 4153-21 et D. 4153-22
Travaux en milieu hyperbare	D. 4153-23
Travaux exposant à un risque d'origine électrique	D. 4153-24
Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement	D. 4153-25
Conduite d'équipements de travail mobile automoteurs et d'équipements de travail servant au levage	D. 4153-26 et D. 4153-27
Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail	D. 4153-28 et D. 4153-29
Travaux temporaires en hauteur	D. 4153-30, D. 4153-31 et D. 4153-32
Travaux avec des appareils sous pression	D. 4153-33
Travaux en milieu confiné	D. 4153-34
Travaux en contact du verre ou du métal en fusion	D. 4153-35
Travaux exposant à des températures extrêmes	D. 4153-36
Travaux en contact d'animaux	D. 4153-37

aits pendant une durée de trois ans. Dans le cadre de cette procédure, l'autorité administrative d'accueil est notamment tenue :

- d'évaluer les risques liés à l'exécution de ce type de travaux ainsi que de mettre en œuvre des actions de prévention et de formation à la sécurité ;
- d'obtenir un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé du jeune avec la réalisation des travaux susceptibles de dérogation ;
- d'effectuer une déclaration aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent,

préalablement à l'affectation aux travaux réglementés.

Ce dispositif n'est toutefois pas applicable dans la fonction publique territoriale, faute de transposition.

### La modification du contrat en cours d'exécution

Le contrat d'apprentissage peut être modifié pendant son exécution. La modification du contrat doit impérativement être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat d'apprentissage initial notamment dans les cas suivants :

- changement substantiel d'une condition de travail ;
- prolongation du contrat pour cause de handicap ;
- changement du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- modification de la situation juridique de l'employeur ;
- échec aux examens nécessitant la prolongation du contrat d'apprentissage (51).

L'avenant doit faire l'objet d'une transmission aux services de la DIRECCTE territorialement compétente.

## ■ L'accompagnement et le suivi de l'apprenti

La conclusion d'un contrat d'apprentissage crée un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur tant à l'égard de l'apprenti que du centre de formation des apprentis (CFA) au sein duquel la formation théorique est suivie.

### Les obligations à la charge de l'employeur

La collectivité ou l'établissement public doit inscrire l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue dans le contrat d'apprentissage. L'employeur se doit d'assumer pour sa part la formation pratique de l'apprenti (52), en lui confiant notamment des tâches ou des postes qui lui permettent d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par le CFA et les représentants des employeurs des apprentis inscrits dans l'établissement (53).

S'agissant de la formation pratique, l'article 1<sup>er</sup> du décret n°98-888 du 5 octobre 1998 (54) prévoit la possibilité pour l'employeur public de recourir au conventionnement avec une ou plusieurs autres personnes morales de droit public ou entreprises lorsqu'il ne peut pas proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou

du titre préparé par l'apprenti. Néanmoins, la personne publique doit assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique requise pour l'obtention du diplôme préparé. La conclusion d'une telle convention permet à l'apprenti de bénéficier d'une formation pratique complète.

Aux termes de l'article 2 du décret du 5 octobre 1998, la convention doit comporter un certain nombre d'éléments obli-

### La formation théorique de l'apprenti

Selon les termes de l'article L. 6231-1 du code du travail, les CFA dispensent aux titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale. Il convient toutefois de noter que dans le cadre de l'apprentissage dans le secteur

public, l'article 20-II de la loi du 17 juillet 1992 prévoit la possibilité pour le CFA de conclure une convention avec un ou plusieurs centres de formation, gérés par un employeur public ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), afin qu'ils assurent une partie des formations délivrées par le CFA et mettent à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

(50) Décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'État d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

(51) Portail de l'alternance, site édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

(52) Articles L. 6223-2 et L. 6223-3 du code du travail.

(53) Circulaire du 8 avril 2015 et article L. 6223-3 du code du travail.

(54) Décret n°98-888 du 5 octobre 1998 pris en application de l'article 13 de la loi n°97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ; voir aussi article 18 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992.

gatoires tels que notamment l'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti.

En outre, la collectivité prend l'engagement de faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et de participer aux activités de coordination entre les formations théorique et pratique. À ce titre, elle participe à un premier entretien d'évaluation de l'apprenti au CFA dans un délai de deux mois suivant la conclusion du contrat (55). L'article 20 de la loi du 17 juillet 1992 prévoit la prise en charge par l'employeur public des coûts de formation des apprentis dans les CFA par le biais d'une convention, les collectivités territoriales bénéficiant d'une exonération totale de la taxe d'apprentissage.

L'employeur public veille enfin à l'inscription et à la participation aux épreuves permettant l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat de l'apprenti, lequel est tenu conformément aux dispositions de l'article L. 6222-34 du code du travail de se présenter à ces épreuves.

## La désignation d'un maître d'apprentissage

L'employeur public désigne un agent, qui doit remplir certaines conditions pour pouvoir tenir le rôle de maître d'apprentissage auprès de l'apprenti.

En vertu des dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail, le maître d'apprentissage doit d'une part être majeur et présenter toutes garanties de moralité.

Il doit d'autre part satisfaire à une condition relative à la compétence professionnelle. Celle-ci est réputée remplie si l'agent en question (56) :

– est titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant d'un domaine professionnel

correspondant à la finalité du diplôme ou le titre préparé et d'un niveau au moins équivalent, et justifie de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

– justifie de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

– possède une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti, après avis de diverses autorités.

Selon les termes de l'article L. 6223-5 du code du travail, la mission du maître d'apprentissage est de « *contribuer à l'acquisition par l'apprenti (...) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés* ». Dans cette perspective, l'employeur public doit laisser le maître d'apprentissage dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il doit également s'assurer que le maître d'apprentissage puisse se former pour mener à bien sa mission et être en capacité de suivre la progression du contenu des formations reçues par l'apprenti et des diplômes qui les valident (57).

Un seul maître d'apprentissage peut accueillir au maximum deux apprentis simultanément dans son service. Il peut être dérogé à ce principe si le troisième apprenti est confié au maître d'apprentissage dans le cadre d'une prolongation de son contrat d'apprentissage résultant d'un échec aux épreuves finales de l'année antérieure (58).

Il convient également de signaler que le tutorat de l'apprenti peut être partagé entre plusieurs agents. Dans cette hypothèse, un maître d'apprentissage référent

est désigné, lequel assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Enfin, conformément aux dispositions du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 (59), le fonctionnaire titulaire, qui assure les fonctions de maître d'apprentissage au sens de la loi du 17 juillet 1992, bénéficie d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 20 points.

À cet égard, l'auteur du rapport au Premier ministre d'avril 2015 (60) sur l'apprentissage dans la fonction publique préconise la valorisation du maître d'apprentissage notamment par l'intermédiaire d'une reconnaissance de nature pécuniaire, qui n'existe à ce jour ni dans la fonction publique de l'État ni dans la fonction publique hospitalière.

Il se prononce cependant contre l'utilisation de la NBI et recommande le recours au régime indemnitaire, et en particulier à la nouvelle indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE), laquelle est en cours de mise en œuvre dans la fonction publique de l'État et a vocation à être transposée dans la FPT en vertu du principe de parité (61). Il s'agirait ainsi de prendre en considération les fonctions de maître d'apprentissage au regard des « *sujétions particulières* » qui en découlent. L'investissement personnel du maître d'apprentissage pourrait également faire l'objet d'une valorisation par le biais du complément individuel annuel dont le versement est prévu dans le cadre du dispositif de l'ISFE.

(59) Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

(60) Rapport « *Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique* » au Premier ministre, avril 2015, de M. Jacky Richard, conseiller d'État.

(61) Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(55) Article R. 6233-58 du code du travail.

(56) Circulaire du 8 avril 2015 et article R. 6223-24 du code du travail.

(57) Article L. 6223-8 du code du travail.

(58) Circulaire du 8 avril 2015 précitée.

## ■ La fin du contrat d'apprentissage

Il peut être mis fin au contrat d'apprentissage de façon anticipée par l'employeur ou l'apprenti. Lorsque le contrat arrive au terme initialement prévu, l'apprentissage n'offre pas d'accès direct privilégié à la fonction publique ; un récent rapport dégage cependant des pistes permettant sa meilleure prise en compte.

### La rupture anticipée

Plusieurs hypothèses de rupture anticipée du contrat d'apprentissage sont prévues par le code du travail. On signalera que la démission, le licenciement et la rupture conventionnelle ne peuvent pas être mis en œuvre dans le cadre de ce type de contrat (62).

Aux termes de l'article L. 6222-18 du code du travail, l'une ou l'autre des parties à la faculté de rompre unilatéralement, et sans motivation (63), le contrat d'apprentissage « jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ». La circulaire du 8 avril 2015 indique également que cette période ne doit pas être considérée comme une période d'essai *stricto sensu* au regard du caractère particulier du contrat d'apprentissage, qui a pour objet la formation et l'obtention d'un diplôme par l'apprenti.

Par ailleurs, le délai en cause peut être suspendu en cas de maladie de l'apprenti (64). Dans cette hypothèse, il sera prorogé d'une durée correspondant à celle de l'arrêt maladie.

La rupture unilatérale pendant les 45 premiers jours de l'apprentissage ne donne lieu au versement d'aucune indemnité, sauf si une telle indemnité a été prévue dans le contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 6222-21 du code du travail.

À l'achèvement de la période précitée de 45 jours, trois modes de rupture anticipée s'offrent aux parties au contrat d'apprentissage.

Elles peuvent avoir recours à la rupture d'un commun accord, qui doit également être constatée par un écrit (65) dûment signé par les parties ainsi que, s'il est mineur, par le représentant légal de l'apprenti (66).

En l'absence d'accord entre les parties, l'article L. 6222-18 du code du travail prévoit un deuxième mode de rupture anticipée du contrat d'apprentissage. L'employeur ou l'apprenti souhaitant mettre fin au contrat doit saisir le juge prud'homal en référé d'une demande de résiliation judiciaire. Cette saisine ne peut intervenir que dans deux cas :

- en cas de fautes graves ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

La reconnaissance de l'imputabilité de la rupture à l'employeur entraîne nécessairement sa condamnation au paiement de dommages-intérêts au bénéfice de l'apprenti en réparation du préjudice résultant de la rupture anticipée (67).

Le troisième mode de rupture anticipée du contrat d'apprentissage (68) après l'expiration de la période de 45 jours précitée est exclusivement à l'initiative de l'apprenti. En effet, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, il a la faculté de rompre le contrat avant le terme contractuellement prévu. Il doit alors en informer son employeur par écrit deux mois avant la fin prévue du contrat (69) ; la circulaire du 8 avril 2015 indique sur ce point que ce délai de prévenance peut être réduit ou même supprimé sur demande écrite de l'apprenti.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme initial, l'employeur public doit notifier la rupture du contrat au directeur du centre de formation ainsi qu'à la DIRECCTE, qui a enregistré le contrat d'apprentissage (70).

### L'indemnisation du chômage

À l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur public peut être amené à assurer l'indemnisation du chômage de l'apprenti.

Pour rappel du contexte général, les collectivités territoriales, s'agissant de l'indemnisation du chômage des agents non fonctionnaires, disposent de trois options :

- Le régime de l'auto-assurance dans le cadre duquel elles ne versent aucune contribution à l'assurance-chômage mais assurent directement l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents.
- La possibilité de confier la gestion de l'indemnisation du chômage à Pôle emploi par l'intermédiaire d'une convention de gestion (71). Pôle emploi leur facture alors le montant des allocations versées ainsi que les frais de gestion qu'il a engagés.

(62) Circulaire du 8 avril 2015 précitée.

(63) Circulaire du 8 avril 2015.

(64) Circulaire du 8 avril 2015 ; voir aussi Cour de cassation, Chambre sociale, 16 mars 2004, pourvoi n° T 01-44.456.

(65) Circulaire du 8 avril 2015 et article R. 6222-21 du code du travail.

(66) Cour de cassation, Chambre sociale, 1<sup>er</sup> février 2005, pourvoi n° T 03-40.605

(67) Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mai 1999, pourvoi n°T97-40.049.

(68) Article L. 6222-19 du code du travail.

(69) Article R. 6222-23 du code du travail.

(70) Circulaire du 8 avril 2015 précitée.

(71) Article L. 5424-2 du code du travail.

– L'adhésion au régime d'assurance chômage ; l'indemnisation est alors à la charge de Pôle emploi.

Par ailleurs, en vertu de l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, un régime spécifique permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance-chômage pour leurs seuls apprentis. La circulaire du 8 avril 2015 précitée précise que, dans cette hypothèse, l'État prend en charge « *la contribution globale pour les apprentis, part salariale et patronale, qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique au régime d'assurance-chômage majorée d'un supplément de cotisation fixé à 2,4 % du salaire brut* ». Dès lors, l'indemnisation de l'apprenti est prise en charge par Pôle emploi.

## L'accès à la fonction publique

Le recrutement dans la fonction publique se caractérise par la prééminence du concours, qui demeure le mode de recrutement de droit commun. Le bénéfice d'un contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique n'offrant pas d'accès privilégié à cette dernière, l'apprenti ne peut y accéder que par les voies classiques :

- Recrutement sur la base de sa réussite à un concours externe ; une fois admis et recruté par une collectivité territoriale ou un établissement public, il sera placé en stage puis titularisé le cas échéant.
- Recrutement direct dans un cadre d'emplois relevant de la catégorie C dont « *le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers* » conformément aux dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ; dans cette hypothèse, il sera nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire pour une durée variable selon le statut particulier concerné avant le cas échéant d'être titularisé.

- Recrutement en qualité d'agent non titulaire pour une durée déterminée sur un emploi non permanent (72) ou permanent (73).

- Recrutement dérogatoire en qualité d'agent non titulaire, en cas de handicap, dans un emploi de catégorie A, B ou C, conformément aux dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984. Seules les personnes visées à l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent bénéficier de ce type de recrutement, dont la durée correspond à celle du stage prévue par le statut particulier et qui a vocation à déboucher sur une titularisation.

Par ailleurs, l'article 20 de la loi du 17 juillet 1992 prévoit que les services accomplis par les apprentis au titre du contrat d'apprentissage ne peuvent pas être pris en compte comme « services publics » (au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (74)). Cette règle s'oppose donc à leur prise en compte éventuelle au titre des conditions exigées pour pouvoir passer les concours internes.

Il convient cependant de signaler un arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2014 (75) dans lequel le Conseil d'État a considéré que la condition d'ancienneté de services publics requise par les

dispositions statutaires en matière de promotion interne pouvait permettre, eu égard à l'objet de cette voie de recrutement, que soient prises en compte toutes les périodes accomplies en qualité d'agent d'un service public administratif, y compris dans le cadre de contrats de

droit privé, sauf dispositions contraires du statut particulier. Le principe ainsi dégagé est *a priori* transposable aux conditions exigées pour les concours internes.

Le rapport au Premier ministre d'avril 2015 fait état des difficultés liées à l'absence d'accès privilégié des apprentis à la fonction publique dès la fin de leur contrat d'apprentissage, sauf recrutement sans concours en catégorie C et contrat d'agent non titulaire, ainsi qu'à la non valorisation des périodes d'apprentissage. Plusieurs propositions sont ainsi faites pour faciliter l'accès des apprentis à l'emploi public et pour que l'expérience qu'ils ont acquise puisse être valorisée.

Est ainsi proposée une mise en extinction du parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) (76) dans sa forme actuelle « *afin d'éviter toute concurrence inutile avec l'apprentissage* ». Dès lors, c'est par le biais de l'apprentissage que les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification ou peu qualifiés pourraient acquérir cette qualification avant de pouvoir être recrutés sans concours dans un corps ou un cadre d'emplois de la catégorie C. Dans cette perspective, le rapport préconise l'introduction dans les lois statutaires d'un critère de sélection tiré de l'expérience professionnelle acquise auprès d'un employeur, public ou non, qui assurerait la garantie du principe d'égal accès à l'emploi public et permettrait à l'apprentissage d'être valorisé lors de ce type de recrutements.

S'agissant du PACTE rénové, il permettrait, à l'issue d'une procédure de sélection basée sur l'expérience professionnelle acquise antérieurement, notamment dans

(72) Article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale.

(73) Articles 3-1 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(74) Article 18 de la loi n°92-675 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail du 17 juillet 1992.

(75) Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2014, req. n°363482 publié au *Recueil Lebon*. Décision commentée dans le numéro de novembre 2014 des *IAJ*.

(76) Le PACTE est un dispositif permettant aux jeunes de 16 à 25 révolus, sortis du système scolaire sans diplôme ou sans leur bac, d'acquérir une qualification dans le cadre d'une formation en alternance rémunérée et d'être titularisés dans un emploi de catégorie C de la fonction publique de l'État, hospitalière ou territoriale à l'issue de cette formation et après examen de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

l'administration, l'accès de jeunes de 18 à 28 ans, titulaires au minimum d'un diplôme de niveau V, aux corps et aux cadres d'emplois de la catégorie B voire de catégorie A. Le recrutement s'effectuerait sous forme de contrats à durée déterminée d'une durée de deux ans couplés à une formation en alternance ; la titularisation serait subordonnée à une vérification d'aptitude au terme du contrat.

Par ailleurs, le rapport recommande la création de nouveaux modes d'accès à la fonction publique, par concours,

notamment au regard de l'exclusion des apprentis de l'accès aux troisièmes concours. Le rapport évoque deux pistes : la création d'un « quatrième concours » ouvert aux apprentis d'une part, et la diversification des accès au sein des concours externes, d'autre part.

Concernant la première piste, il s'agirait de créer dans certains corps un concours qui serait ouvert aux diplômés ayant acquis une expérience professionnelle courte, nécessairement inférieure à un certain nombre d'années, pour que la distinction avec le troisième concours soit claire.

S'agissant de la seconde piste, qui est privilégiée par l'auteur du rapport, il s'agirait de distinguer les candidats ayant acquis le diplôme requis par la voie de l'apprentissage de ceux l'ayant acquis par la voie classique :

- soit en instaurant « un mécanisme de quotas de places offertes au concours » ;
- soit en instaurant « un mécanisme d'option entre une épreuve d'admissibilité permettant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou une épreuve "classique" permettant d'évaluer les connaissances des candidats ».

Un tableau récapitulatif des différentes étapes de la mise en oeuvre du contrat d'apprentissage est présenté en pages 16 à 18.

# ANNALES CORRIGÉES

## CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

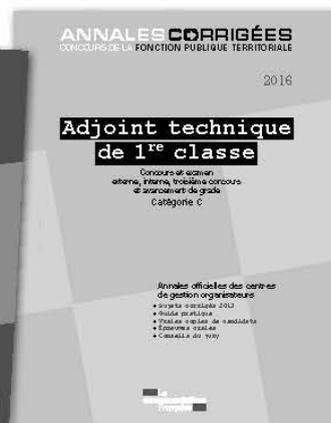
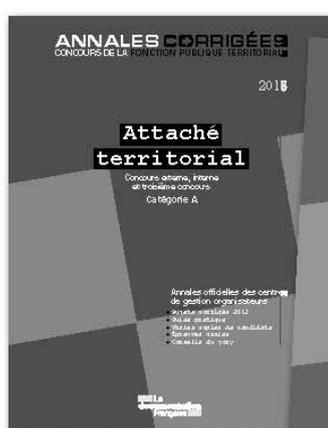
### *Votre passeport pour la réussite*



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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

# LES ÉTAPES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Source : circulaire du 8 avril 2015

## 1 Avant l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

DÉLAIS	ACTIONS À MENER	ORGANISMES À CONTACTER	OBSERVATIONS
<b>Mars/avril/mai/juin</b> de l'année d'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur « public »	<p>➔ Recenser et identifier les possibilités d'accueil en apprentissage</p> <p>➔ Identifier le maître d'apprentissage</p>	<p>Selon l'organisation et le fonctionnement, les instances compétentes dans chaque structure (responsables RH en lien avec les responsables métiers)</p> <p>À l'interne de votre structure</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Écrire le descriptif de l'offre d'apprentissage</li> <li>• Vérifier les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage</li> <li>• S'assurer de la motivation du maître d'apprentissage et l'accompagner dans sa démarche</li> </ul>
	<p>➔ Prendre contact avec le CFA ou l'établissement de formation</p>	<p>Offres de formations par apprentissage disponibles sur le site du Conseil Régional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider le choix du diplôme</li> <li>• Demander un devis du coût de la formation</li> </ul>
	<p>➔ Présenter le projet pour avis aux instances compétentes en matière de recrutement du personnel</p>	<p>Comité technique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtenir l'avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis</li> <li>• Respecter le délai de saisine</li> </ul>
	<p>➔ Faire valider la création de la fonction de l'apprenti</p>	<p>Délibération</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décision sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage</li> </ul>
	<p>➔ Déposer l'offre d'apprentissage</p>	<p>BIEP-Pôle-Emploi-Missions locales, CFA, établissement de formation concerné pour recueillir les candidatures des apprentis</p>	
	<b>Juin/juillet/août/septembre...</b> Soit au plus tôt 3 mois avant le début de la formation et au plus tard 3 mois après	<p>➔ Se procurer le contrat d'apprentissage</p>	<p>Disponible sur :  <a href="https://www.alternance.emploi.gouv.fr">https://www.alternance.emploi.gouv.fr</a></p>
<p>➔ Constituer le dossier administratif du contrat</p>		<p>UT DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage</p>	
<p>➔ Inscire l'apprenti à la visite médicale</p>		<p>Médecin agréé</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liste des médecins agréés disponible auprès des UT-DIRECCTE (voir sites des ARS)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature d'une convention CFA/employeur public pour le financement de la formation</li> <li>• Visa du CFA/établissement de formation sur le contrat d'apprentissage</li> </ul>	<p>CFA ou établissement de formation choisi selon le diplôme ou le titre professionnel préparé</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Veiller à l'inscription de l'apprenti au CFA ou dans l'établissement de formation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale</li> </ul>	<p>URSSAF dont dépend l'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)</li> </ul>

**Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de l'embauche**

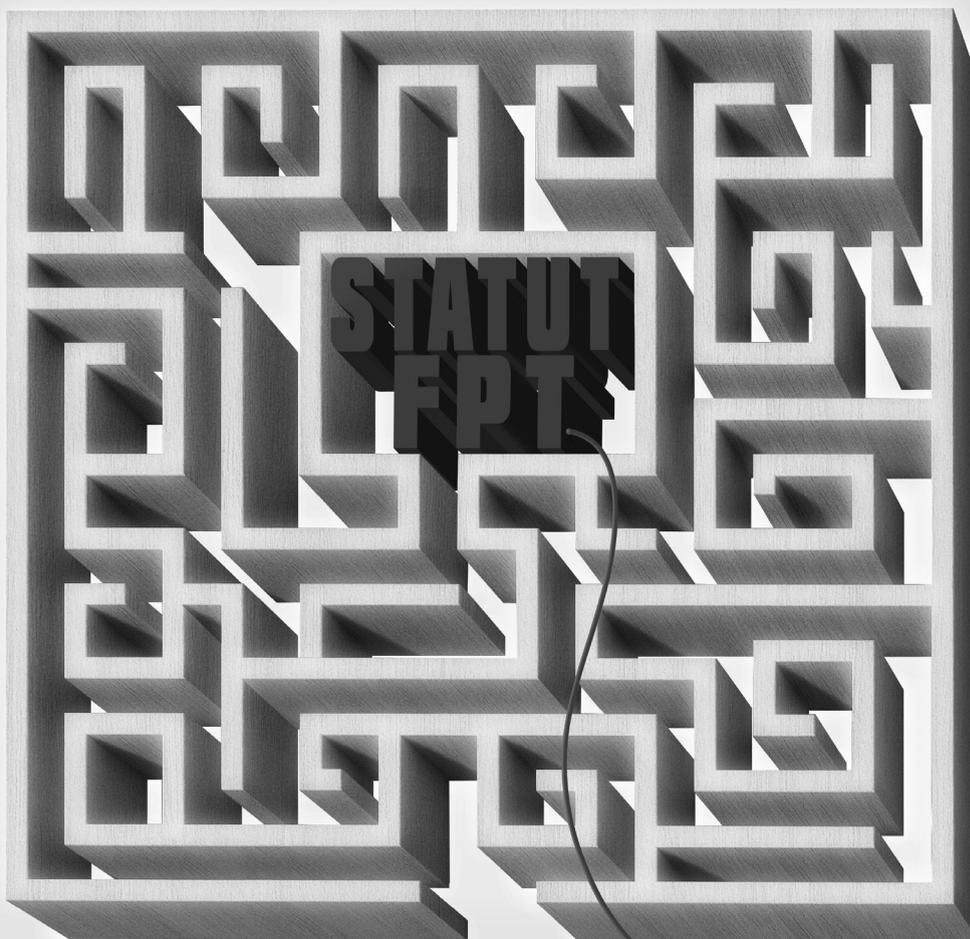
## 2 Après l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

DÉLAIS	ACTIONS À MENER	ORGANISMES À CONTACTER	OBSERVATIONS
<p><b>À L'ARRIVÉE DE L'APPRENTI DANS LA STRUCTURE</b>  <b>Dès la conclusion du contrat</b>                      au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Inscrire l'apprenti au tableau des effectifs</li> <li>➔ Transmettre le CERFA au service d'enregistrement de la DIRECCTE compétente</li> <li>➔ Déclarer l'apprenti à la caisse de Retraite complémentaire de l'employeur public</li> <li>➔ Régime d'indemnisation du chômage</li> </ul>	<p>Service DRH</p> <p>UT-DIRECCTE</p> <p>IRCANTEC</p> <p>cf. III.1.2 de la circulaire du 8 avril 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossier complet : les 3 exemplaires signés (employeur, apprenti) et visés par le CFA ou l'établissement de formation</li> </ul>
<p><b>À la réception du contrat d'apprentissage et de ses pièces annexes par les UT-DIRECCTE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Si le dossier est complet, l'UT-DIRECCTE a 15 jours pour « enregistrer » et « valider » le contrat.</li> <li>➔ Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, l'UT-DIRECCTE doit dans ce délai de 15 jours informer l'employeur public et demander des éléments complémentaires.</li> </ul>	<p>UT-DIRECCTE</p>	

(suite du tableau au verso)

### 3 Pendant le contrat d'apprentissage

DÉLAIS	ACTIONS À MENER	ORGANISMES À CONTACTER	OBSERVATIONS
<p>Pendant la période des 2 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage</p>	<p>➔ Participer au premier entretien pédagogique organisé par le CFA/établissement de formation</p>	<p>Le CFA/établissement de formation contacte la structure d'accueil de l'apprenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le CFA/établissement de formation convie à l'entretien l'employeur, le maître d'apprentissage, le formateur, l'apprenti, et éventuellement le représentant légal de l'apprenti mineur</li> </ul>
<p>Tout au long du contrat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Assurer la formation pratique de l'apprenti</li> <li>➔ Participer aux rencontres prévues par le CFA/établissement de formation et recevoir le référent chargé de suivre l'apprenti</li> <li>➔ S'assurer de l'assiduité du jeune au CFA/établissement de formation et prendre le cas échéant, les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>La formation pratique dans l'établissement public doit être en relation directe avec le diplôme visé.</li> <li>Des outils de communication (livret d'apprentissage, carnet de liaison...) permettent d'accompagner le parcours du jeune en CFA/établissement de formation et dans l'établissement public.</li> </ul>
<p>Événements en cours de contrat</p>	<p>➔ Compléter et signer un avenant au contrat d'apprentissage</p>	<p>UT-DIRECCTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un avenant est nécessaire en cas de changement d'adresse de l'apprenti, du maître d'apprentissage par exemple.</li> </ul>
<p>En cas d'arrêt du contrat</p>	<p>➔ Notifier la rupture auprès du CFA/établissement de formation et du service ayant enregistré le contrat (UT-DIRECCTE)</p>	<p>CFA UT-DIRECCTE</p>	



# TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP

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



[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

CIG petite couronne



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

# Le capital décès

Le décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit des fonctionnaires relevant du régime spécial. Cette prestation correspondra désormais à un montant forfaitaire, à l'instar des dispositions applicables aux assurés du régime général.

**L**e capital décès est une prestation de sécurité sociale versée, sous conditions, aux ayants droit d'un agent public décédé en service (1). Il vise à apporter une aide pécuniaire à la famille du défunt, sous la forme d'une indemnité de premier secours permettant notamment de faire face aux difficultés financières consécutives au décès (2).

Cette prestation est servie au titre de l'assurance décès des régimes de sécurité sociale applicables aux agents publics territoriaux, à savoir :

- le régime spécial de sécurité sociale, en application du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 (3), dont relèvent les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et ceux occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée totale de service au moins égale à 28 heures hebdomadaires,
- le régime général de sécurité sociale, en application des articles L. 361-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour ce qui concerne les agents non titulaires et les fonctionnaires affiliés au régime général.

On notera toutefois que le capital décès versé aux ayants droit de certains fonctionnaires affiliés au régime spécial est calculé dans les conditions prévues par le régime général, en raison de l'âge de l'agent à la date du décès ou lorsque l'intéressé avait à cette date la qualité de stagiaire.

(1) Art. L. 416-4 du code des communes ; art. 119, III de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(2) Pour de plus amples informations sur les conséquences statutaires du décès d'un agent territorial, se reporter au numéro des IAJ de juillet 2004.

(3) Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

Dans les deux cas, le capital reste à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relevait l'agent.

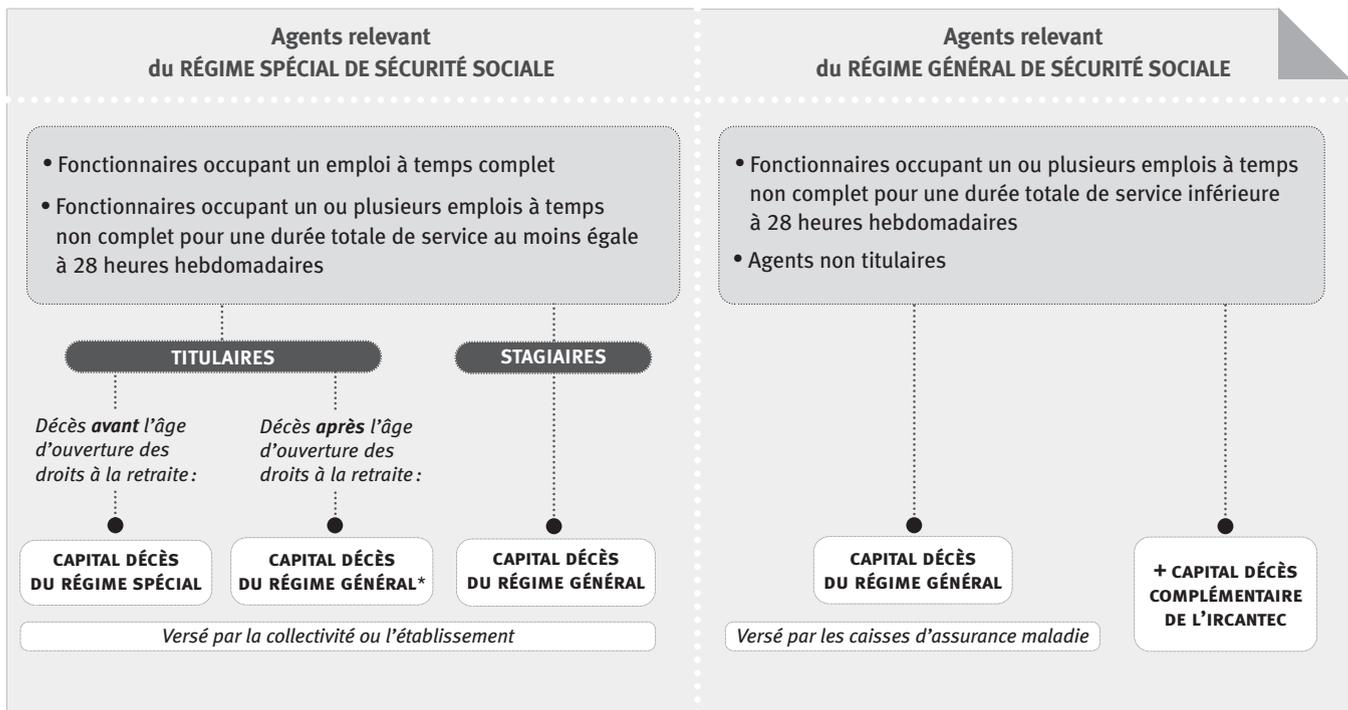
Les prestations versées par ces deux régimes de sécurité sociale diffèrent en ce qui concerne tant leurs conditions d'attribution que leurs montants. Toutefois, elles présentent désormais un point commun : elles revêtent toutes deux un caractère forfaitaire.

En effet, l'article 72 de la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 a introduit le principe d'une forfaitisation du montant du capital décès. La loi a modifié en ce sens les dispositions du code de la sécurité sociale en ce qui concerne le décès des assurés du régime général intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le montant du capital décès du régime spécial des fonctionnaires étant fixé par voie réglementaire, des dispositions étaient attendues pour étendre ce principe à ces assurés. C'est chose faite depuis la publication du décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires.

La mesure vise à garantir plus d'équité entre les assurés, mais aussi à dégager à terme des économies sur les budgets de l'État et des collectivités territoriales.

Le présent dossier rappelle les conditions requises pour l'attribution du capital décès aux ayants droit des agents publics territoriaux et présente les nouvelles modalités de calcul de cette prestation.



\* Uniquement en ce qui concerne le montant à verser.

## ■ Les agents relevant du régime spécial

En vertu de l'article 7 du décret du 11 janvier 1960, les conditions et modalités de versement du capital décès aux ayants droit des fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial sont celles prévues par le régime de sécurité sociale des fonctionnaires de l'État. Il convient donc de se référer aux articles D. 712-19 à D. 712-24 du code de la sécurité sociale.

Une instruction générale du 1<sup>er</sup> août 1956 du secrétaire d'État à la présidence du conseil chargé de la fonction publique et du secrétaire d'État au budget a précisé ce dispositif (4). On relèvera toutefois que certaines des précisions qu'elle apporte sont désormais caduques.

### Les conditions d'ouverture du droit

Le fait générateur du droit au capital décès est constitué par le décès même du fonctionnaire. L'origine, le moment et le lieu du décès ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit.

Le droit est ouvert au titre de tout fonctionnaire affilié au régime spécial de sécurité sociale, dont le décès survient avant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite (5), dès lors que l'intéressé se trouvait, au moment du décès, dans l'une des positions statutaires suivantes :

- en activité (6) ;
- en détachement, si le fonctionnaire détaché était toujours soumis au régime spécial (7) ;

- en disponibilité, lorsque le fonctionnaire percevait un émolument ou une allocation de la part de son employeur (8) (par exemple, des indemnités journalières pendant une période de disponibilité d'office après un congé de maladie) ;
- en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve.

### Les bénéficiaires de la prestation

Les bénéficiaires du capital décès sont le conjoint et/ou les enfants du défunt ; à défaut de tels ayants droit, cette prestation peut être versée aux ascendants.

Les conditions exigées des bénéficiaires sont appréciées à la date du décès, sans tenir compte des modifications de situation

- (4) Instruction générale du 1<sup>er</sup> août 1956 (FP n°344) relative au régime de sécurité sociale des fonctionnaires titulaires de l'État, institué par le décret n°46-2971 du 31 décembre 1946, ratifié par la loi n°47-469 du 9 avril 1947.
- (5) Cet âge est déterminé par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale. Concernant les fonctionnaires qui avaient atteint l'âge légal de départ en retraite, voir l'article D. 712-22 du même code.
- (6) Les ayants droit d'un fonctionnaire bénéficiant d'un congé spécial, en application de l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984, ouvrent droit au capital décès dans les mêmes conditions (art. 2<sup>ter</sup> du décret n°60-58 du 11 janvier 1960).
- (7) La prestation est alors à la charge de l'administration d'accueil (art. D. 712-49 du code de la sécurité sociale).

postérieures à cette date. Il appartient en outre aux intéressés de justifier de l'existence de leur droit.

La qualité d'ayant droit retenue pour l'attribution du capital décès n'est soumise à aucune condition de nationalité.

Le bénéficiaire du capital décès est retiré à l'ayant droit pénalement responsable du décès du fonctionnaire, compte tenu du principe général du droit selon lequel l'auteur d'un crime ou d'un délit ne peut invoquer son acte pour en tirer bénéfice. Toutefois, cette déchéance ne s'applique pas en l'absence d'intention de donner la mort (9).

Lorsque le fonctionnaire avait la qualité de stagiaire au moment du décès, le capital décès est attribué et réparti entre ses ayants droit dans les conditions prévues par le régime général de sécurité sociale (10) (voir l'encadré p. ??).

En cas de décès du fonctionnaire et d'un ou plusieurs de ses ayants droit dans un même événement, les droits au capital décès sont déterminés en appliquant les règles prévues par le code civil en matière de succession concernant la présomption de survie (11).

#### • Le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)

Le conjoint ne doit pas être séparé de corps, ni divorcé à la date du décès de son époux.

S'agissant du PACS, il doit avoir été conclu plus de deux ans avant le décès et non dissous à cette date (12).

Les concubins ne sont pas éligibles au capital décès.

#### • Les enfants

Deux catégories de bénéficiaires sont prévues, selon l'existence ou non d'un lien de filiation entre les intéressés et l'agent.

– **les enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptifs** du fonctionnaire, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions suivantes :

- être nés et vivants au jour du décès de l'agent (13),
- être âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes (sans condition d'âge dans ce cas),

(8) Articles L. 712-3 et D. 712-3 du code de la sécurité sociale ; art. 2 du décret du 11 janvier 1960.

(9) Instruction générale du 1<sup>er</sup> août 1956.

(10) Par renvoi de l'article D. 712-46 du code de la sécurité sociale vers les articles L. 361-1 et L. 361-4 du même code.

(11) L'article 725-1 du code civil prévoit que l'ordre des décès est établi par tous moyens. Si cet ordre ne peut être déterminé, la succession de chacune des personnes décédées est dévolue sans que l'autre y soit appelée.

(12) Article D. 712-20 du code de la sécurité sociale.

(13) Les enfants posthumes, nés viables au plus tard dans les trois cents jours suivant le décès du fonctionnaire, ne bénéficient pas du capital décès proprement dit mais seulement de la majoration fixe prévue par l'art. D. 712-21 du code de la sécurité sociale (voir plus loin).

(14) Selon l'instruction générale de 1956, il ne s'agit pas nécessairement de revenus ayant fait l'objet d'une imposition distincte de celle du

- ne pas être imposables du fait de leur patrimoine propre à l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire ne pas disposer de revenus distincts de ceux du fonctionnaire (14).

Lorsqu'un lien de filiation de cette nature est établi, le capital décès peut être attribué aux enfants même s'ils ne vivaient pas au foyer de l'agent. Il ne s'agit d'ailleurs pas nécessairement d'enfants à la charge du fonctionnaire au sens fiscal du terme.

– **les enfants recueillis au foyer** du fonctionnaire et qui se trouvaient à la charge de ce dernier.

Cette catégorie de bénéficiaires doit remplir les conditions d'âge (ou d'infirmité) sus-évoquées. En outre, ils doivent vivre au foyer du fonctionnaire et se trouver à sa charge au moment du décès, au sens des articles 196 et 196 *A bis* du code général des impôts.

#### • Les ascendants

En l'absence de conjoint ou partenaire de PACS et d'enfants, les père et mère du fonctionnaire peuvent prétendre au capital décès. Leur droit est ouvert sous réserve qu'ils soient à la charge effective du défunt au moment du décès.

L'instruction générale du 1<sup>er</sup> août 1956 précise qu'ils doivent être :

- âgés de soixante ans au moins (15),
- non assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Lorsque les père et mère du fonctionnaire sont eux-mêmes décédés, la prestation peut être versée aux ascendants du second degré, c'est-à-dire aux grands-parents en ligne directe, dès lors que ces derniers étaient à la charge de l'agent. Les mêmes conditions d'âge et de ressources sont donc exigées.

### La répartition entre les attributaires

Le capital décès est réparti selon les modalités suivantes :

– **En présence du conjoint ou partenaire de PACS survivant et des enfants du défunt :**

- 1/3 au conjoint ou partenaire de PACS
- 2/3 aux enfants :
  - la quote-part revenant aux enfants est répartie entre eux par parts égales,
  - chacun d'eux reçoit en outre la majoration fixe prévue au bénéfice des enfants (voir plus loin).

– **En présence du conjoint ou partenaire de PACS survivant et en l'absence d'enfants :**

Celui-ci perçoit la totalité du capital décès. Aucune majoration n'est versée.

fonctionnaire, mais plutôt de revenus tirés du travail propre de l'enfant ou d'une fortune personnelle de celui-ci, imposables ou susceptibles de l'être s'ils faisaient l'objet d'une déclaration séparée.

(15) L'instruction générale de 1956 prévoit que la condition d'âge est abaissée à 55 ans s'il s'agit d'une veuve non remariée, d'une mère séparée de corps, divorcée ou célibataire.

**– En cas d'absence de conjoint ou partenaire de PACS mais en présence d'enfants :**

Le capital décès est attribué en totalité aux enfants et réparti, le cas échéant, entre eux par parts égales. Ils perçoivent également la majoration fixe.

**– En cas d'absence de conjoint, partenaire de PACS et d'enfants susceptibles de bénéficier du capital décès :**

Le ou les ascendants du premier degré qui étaient à charge du défunt sont attributaires de la totalité de la prestation. Si les deux parents sont éligibles, le montant est partagé en deux parts égales. Aucune majoration n'est versée.

À défaut d'ascendant du premier degré éligible, le capital décès peut être versé et, le cas échéant, réparti entre les ascendants du second degré remplissant les mêmes conditions que les père et mère.

En dehors de ces cas de figure, le capital décès n'est pas versé.

## Le montant du capital décès

Le décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 modifie le mode de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires qui relevaient du régime spécial de sécurité sociale. Il transpose à ces bénéficiaires le principe d'une allocation forfaitaire versée quelle que soit la rémunération perçue.

Il maintient cependant dans certains cas particuliers, tenant aux conditions dans lesquelles le fonctionnaire est décédé, des conditions de calcul qui prennent en compte le dernier traitement indiciaire perçu par l'intéressé.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux capitaux versés au titre des décès survenus à compter du 6 novembre 2015.

La prestation versée aux ayants droit comprend le capital décès proprement dit et, le cas échéant, des majorations pour enfants.

On relèvera que lorsque le fonctionnaire avait la qualité de stagiaire au moment du décès, sans détenir par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre grade, la prestation servie aux ayants droit est celle prévue pour les assurés affiliés au régime général de sécurité sociale (voir l'encadré ci-dessous).

## Le capital décès proprement dit

L'article 2 *bis* du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux précise que la prestation servie en cas de décès d'un fonctionnaire accomplissant un service à temps partiel est versée dans son intégralité. Cette disposition n'a toutefois pas

### Dispositions du code de la sécurité sociale applicables aux fonctionnaires titulaires relevant du RÉGIME SPÉCIAL (extraits)

**Article D. 712-19**

Les ayants droit de tout fonctionnaire décédé avant l'âge prévu par l'article L. 161-17-2 et se trouvant au moment du décès soit en activité, soit détaché dans les conditions du premier alinéa de l'article D. 712-2, soit dans la situation de disponibilité mentionnée à l'article D. 712-3, soit dans la position sous les drapeaux, ont droit au moment du décès et quelle que soit l'origine, le moment ou le lieu de celui-ci, au paiement d'un capital décès.

Ce capital est égal à quatre fois le montant mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès du fonctionnaire.

**Article D. 712-21**

Chacun des enfants appelés à percevoir ou à se partager le capital décès, suivant les conditions mentionnées à l'article D. 712-20, reçoit, en outre, une majoration calculée à raison des trois centièmes du traitement annuel brut soumis à retenue pour pension

afférent à l'indice net 450 (indice brut 585) ; le traitement à prendre en considération est, dans tous les cas, celui correspondant à l'indice précité, en vigueur au moment du décès du fonctionnaire.

Les enfants légitimes ou naturels reconnus, nés viables dans les trois cents jours du décès du « *de cuius* », reçoivent exclusivement et dans tous les cas la majoration prévue à l'alinéa précédent.

**Article D. 712-22**

Tout fonctionnaire ayant un âge supérieur ou égal à celui prévu par l'article L. 161-17-2, et non encore admis à faire valoir ses droits à la retraite, ouvre droit au capital décès prévu à l'article L. 361-1 ; ce capital est versé aux ayants droit définis à l'article D. 712-20.

**Article D. 712-23-1**

Par dérogation aux articles D. 712-19 et D. 712-22, lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un accident de service

ou d'une maladie professionnelle, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

**Article D. 712-24**

Par dérogation aux articles D. 712-19 et D. 712-22, lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

Il est versé trois années de suite dans les conditions ci-après : le premier versement au décès du fonctionnaire et les deux autres au jour anniversaire de cet événement.

été actualisée pour prendre en compte le nouveau mode de calcul du capital décès.

Pour les fonctionnaires à temps non complet, le capital décès est en revanche calculé au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférant à l'emploi occupé.

#### • Cas de versement d'un montant forfaitaire

**En cas de décès d'un fonctionnaire titulaire, avant l'âge légal de départ en retraite**, l'article D. 712-19 du code de la sécurité sociale prévoit désormais que le capital décès correspond à un montant forfaitaire. Il est égal à quatre fois le montant prévu au régime général, mentionné à l'article D. 361-1 du code précité, soit :

$$4 \times 3\,400 \text{ €} = 13\,600 \text{ €}$$

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est décédé **alors qu'il avait atteint l'âge légal** permettant un départ à la retraite, mais qu'il n'avait pas encore fait valoir ses droits à pension, le montant de la prestation servie aux ayants droit est celui prévu pour les assurés affiliés au régime général de sécurité sociale, fixé par l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 3 400 euros). Ce capital est versé par l'administration et réparti entre les bénéficiaires dans les conditions prévues par le régime spécial (16).

#### • Montants prévus en cas de décès dans des circonstances particulières

Il est dérogé à ces règles de calcul dans deux cas particuliers.

– Lorsque le fonctionnaire est **décédé à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle**, le capital décès est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le défunt, en vertu du nouvel article D. 712-23-1 du code de la sécurité sociale (17).

– **En cas de décès à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes**, le capital décès est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé. L'article D. 712-24 du code de la sécurité sociale précise qu'il est versé trois années de suite, dans les conditions ci-après :

- le premier versement au décès du fonctionnaire,
- les deux autres versements au jour anniversaire de cet événement.

(16) Article D. 712-22 du code de la sécurité sociale.

(17) Les frais funéraires peuvent être pris en charge par la collectivité ou l'établissement qui employait l'agent si le décès est consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle (art. 57, 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux).

(18) Indice majoré déterminé conformément au barème de correspondance annexé au décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.

## La majoration au profit des enfants

Une majoration complémentaire est prévue par l'article D. 712-21 du code de la sécurité sociale au bénéfice :

- des enfants appelés à percevoir ou à se partager le capital décès proprement dit, c'est-à-dire détenant la qualité d'ayant droit au sens de l'article D. 712-20 du code de la sécurité sociale,
- des enfants posthumes légitimes ou naturels reconnus, nés viables au plus tard dans les trois cents jours suivant le décès du fonctionnaire.

Le montant fixe de la majoration attribuée à chacun des enfants correspond à :

- 3/100<sup>e</sup> du traitement annuel brut soumis à retenue pour pension afférent à l'indice brut 585 (indice majoré 494 (18))
- soit, compte tenu de la valeur annuelle du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 :

$$3/100 \times 27\,448,37 \text{ €} = 823,45 \text{ € par enfant}$$

Le traitement à prendre en considération est, dans tous les cas, celui correspondant à l'indice de référence en vigueur au moment du décès.

Il convient de relever que lorsque le fonctionnaire est décédé alors qu'il avait atteint l'âge légal de départ en retraite, aucune majoration ne peut être versée aux enfants, faute de renvoi de l'article D. 712-22 du code de la sécurité sociale en ce sens.

## Les justificatifs

La demande de capital décès formulée par un ayant droit doit être accompagnée des pièces justifiant de l'existence de son droit.

Les documents à produire sont énumérés par l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales (annexe I, 24°) qui fixe la liste des pièces justificatives des dépenses publiques locales à fournir au comptable public.

## La liquidation

Le capital décès versé au titre d'un fonctionnaire affilié au régime spécial, qu'il s'agisse d'un titulaire ou d'un stagiaire, et quel que soit l'âge auquel le fonctionnaire est décédé, est liquidé et payé par la collectivité ou l'établissement employeur (19).

S'agissant des fonctionnaires détachés auprès d'une autre collectivité ou d'un autre établissement, le paiement de la prestation incombe à l'administration d'accueil (20). Lorsque le fonctionnaire est détaché pour exercer une fonction publique élective ou un mandat syndical, la collectivité ou l'établissement qui a détaché l'agent procède au paiement.

Chacun des attributaires disposant d'un droit propre, indépendant de celui des autres, il convient de procéder à autant d'ordonnancements et de paiements qu'il existe de bénéficiaires.

Lorsqu'il s'agit de mineurs ou d'interdits, le paiement se fait entre les mains de leur représentant légal.

Les collectivités et établissements ayant souscrit un contrat d'assurance les garantissant contre le risque décès de leurs agents peuvent demander le remboursement du montant du capital décès à la compagnie d'assurance.

Le droit au paiement du capital décès se prescrit par quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est intervenu le décès (21).

## Le régime fiscal, social et contentieux

Les sommes versées au titre du capital décès ne sont pas soumises aux droits de mutation (22).

Elles ne sont pas assujetties :

- à l'impôt sur le revenu (23),
- à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et à la contribution sociale généralisée (CSG) (24).

## ■ Les agents relevant du régime général

### L'ouverture du droit

Relèvent de la prestation prévue par le régime général de sécurité sociale (26) :

- les agents non titulaires,
- les fonctionnaires à temps non complet qui n'atteignent pas le seuil d'affiliation à la CNRACL (c'est-à-dire ceux qui, selon la règle générale, effectuent moins de vingt-huit heures de travail hebdomadaire (27)),
- les lauréats de concours d'accès à des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit leur nomination en qualité d'élèves du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (28),

(19) Art. 11 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960.

(20) Art. 2 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960.

(21) Loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics.

(22) Art. D. 712-23 du code de la sécurité sociale.

(23) Instruction générale du 1<sup>er</sup> août 1956.

(24) Question écrite n°10987 du 10 mai 1995 (J.O. S., 5 décembre 1996).

(25) Article L. 142-1 du code de la sécurité sociale ; tribunal administratif de Paris, 22 mars 2006, M<sup>me</sup> L., req. n°0506618/5-3.

(26) Articles L. 361-1 à L. 361-5 du code de la sécurité sociale.

### Capital décès versé aux ayants droit des fonctionnaires stagiaires

Lorsque le fonctionnaire avait la qualité de stagiaire au moment du décès, sans détenir par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre grade, la prestation servie est celle prévue pour les assurés affiliés au régime général de sécurité sociale en ce qui concerne son montant et ses bénéficiaires.

Le capital décès demeure toutefois à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relevait l'agent.

Les fonctionnaires titulaires détachés pour stage continuent à relever de la prestation prévue par le régime spécial (art. 1<sup>er</sup> du décret n°77-812 du 13 juillet 1977).

#### RÉFÉRENCES :

*Art. D. 712-46 du code de la sécurité sociale*

*Art. 5 du décret n°77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial*

*Articles L. 361-1, L. 361-4, D. 361-1 et R. 361-3 du code de la sécurité sociale*

Les litiges relatifs au capital décès, dans la mesure où ce dernier constitue une prestation de sécurité sociale, doivent être portés devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (25).

- les fonctionnaires titulaires d'une pension de vieillesse décédés dans les trois mois suivant l'admission à la retraite, sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article L. 313-1 du code de la sécurité sociale (29) .

Le droit au capital décès est ouvert aux ayants droit sous réserve que l'assuré justifie, au jour du décès, de conditions identiques à celles exigées pour l'ouverture des droits à l'assurance maladie et maternité (30). L'agent devait donc remplir l'une des conditions suivantes :

- le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant un mois civil ou

(27) Art. 34 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

(28) À l'exclusion de ceux détenant la qualité de fonctionnaire et qui sont placés en position de détachement auprès du CNFPT (art. 11 du décret n°96-270 du 29 mars 1996 relatif à l'application de l'article 45 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

(29) Question écrite n°24201 du 24 décembre 1992 (J.O. S. 25 mars 1993) ; Cour de cassation, 1<sup>er</sup> février 1990 n°87-17.413 ; art. R. 361-3 du code de la sécurité sociale.

(30) Articles R. 313-6 et R. 313-2, 1<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale.

30 jours consécutifs est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 60 fois la valeur du salaire minimum de croissance (SMIC) en vigueur au premier jour du mois de référence ;

- soit avoir effectué au moins 60 heures de travail salarié ou assimilé au cours d'un mois civil ou de 30 jours consécutifs ;
- soit justifier que le montant des cotisations précitées et assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant trois mois civils est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 120 fois la valeur du SMIC en vigueur au premier jour des trois mois de référence ;
- soit avoir effectué au moins 120 heures de travail salarié ou assimilé pendant trois mois civils ou trois mois de date à date ;
- soit justifier que le montant des cotisations précitées et assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant cette année civile est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 400 fois la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence ;
- soit avoir effectué au moins 400 heures de travail salarié ou assimilé au cours de cette même année civile.

## Le montant du capital décès

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a réformé le dispositif du capital décès versé aux ayants droit des assurés relevant du régime général. Il correspond désormais à un montant forfaitaire.

Pour les décès survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'article L. 361-1 du code de la sécurité sociale précise en effet que l'assurance décès garantit aux ayants droit de l'assuré le paiement d'un capital égal à un **montant forfaitaire** déterminé par décret. L'article D. 361-1, créé par le décret n°2014-1715 du 30 décembre 2014, précise qu'il est égal à 3 400 euros.

Ce montant sera revalorisé chaque année, au 1<sup>er</sup> avril, dans les mêmes conditions que la pension d'invalidité (31).

Pour mémoire, les dispositions antérieures prévoyaient que le capital décès était déterminé en fonction des salaires du défunt. Son montant était égal aux trois derniers salaires mensuels de l'assuré décédé, sans pouvoir être inférieur à 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 375,48 euros pour l'année 2014). La somme versée ne pouvait en outre excéder 25 % de ce plafond (soit 9 387 euros pour l'année 2014).

### Dispositions du code de la sécurité sociale applicables aux agents relevant du RÉGIME GÉNÉRAL (extraits)

#### Article L. 361-1

Sans préjudice de l'application de l'article L. 313-1, l'assurance décès garantit aux ayants droit de l'assuré le paiement d'un capital égal à un montant forfaitaire déterminé par décret lorsque l'assuré, moins de trois mois avant son décès, exerçait une activité salariée, percevait l'une des allocations mentionnées au premier alinéa de l'article L. 311-5, était titulaire d'une pension d'invalidité mentionnée à l'article L. 341-1 ou d'une rente allouée en vertu de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles mentionnée à l'article L. 371-1, ou lorsqu'il bénéficiait, au moment de son décès, du maintien de ses droits à l'assurance décès au titre de l'article L. 161-8.

#### Article L. 361-4

Le versement du capital est effectué par priorité aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente de l'assuré.

Si aucune priorité n'est invoquée dans un délai déterminé, le capital est attribué au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité ou à défaut aux descendants et, dans le cas où le de cujus ne laisse ni conjoint survivant, ni partenaire d'un pacte civil de solidarité, ni descendants, aux ascendants.

#### Article D. 361-1

Le montant du capital décès est égal à 3 400 euros.

Il est revalorisé chaque année à la date et selon les conditions prévues à l'article

L. 341-6. Le montant obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

#### Article R. 361-3

Pour l'application des articles L. 361-1 à L. 361-4, les conditions requises par l'article L. 313-1 doivent être remplies à la date du décès.

Les titulaires d'une pension de vieillesse sont considérés comme ayant la qualité d'assurés ouvrant droit au capital décès tant qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article L. 313-1 précité.

En cas de pluralité de personnes pouvant se prévaloir du droit de priorité prévu au premier alinéa de l'article L. 361-4, le capital est versé par ordre de préférence au conjoint ou au partenaire d'un pacte civil de solidarité, aux enfants, aux ascendants.

(31) Les frais funéraires peuvent être remboursés par la Caisse primaire d'assurance maladie lorsque le décès est imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (art. L. 435-1 du code de la sécurité sociale).

## La répartition

### Les bénéficiaires prioritaires

Le versement du capital est effectué par priorité aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente de l'assuré affilié au régime général (32).

En cas de pluralité de personnes pouvant se prévaloir de ce droit de priorité, le capital est versé par ordre de préférence au conjoint ou partenaire de PACS survivant, aux enfants, aux ascendants.

Si plusieurs personnes de même catégorie peuvent y prétendre (par exemple deux enfants), le montant est partagé entre elles.

Le droit de priorité doit être invoqué dans le délai d'un mois suivant le décès (33).

### Les bénéficiaires non prioritaires

En l'absence de bénéficiaire prioritaire, ou lorsque le droit de priorité n'a pas été invoqué dans le délai imparti (34), le capital est attribué selon l'ordre suivant :

- au conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait, ou au partenaire de PACS
- à défaut de conjoint ou partenaire de PACS, aux descendants
- dans le cas où le défunt ne laisse ni conjoint survivant, ni partenaire d'un PACS, ni descendants, aux ascendants.

Dans ce cas, les bénéficiaires n'ont pas à prouver qu'ils étaient à la charge de l'assuré décédé.

## La liquidation

Les demandes tendant au paiement du capital décès sont adressées à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépendait l'agent au moment du décès. Elles sont formulées au moyen d'un imprimé spécifique délivré par la caisse et accompagnées des pièces justificatives dont la liste est fournie par la notice d'accompagnement (formulaire CERFA n° 10431\*03).

Lorsque le droit au paiement est ouvert aux descendants mineurs, la demande est présentée par leur représentant légal. En cas de carence de ce dernier, le juge du tribunal d'instance forme lui-même la demande et désigne la personne ou l'établissement qui recevra en dépôt le montant du capital décès dont les mineurs sont attributaires (35).

Le droit au paiement du capital décès se prescrit par deux ans à partir du jour du décès (36).

## Le régime fiscal, social et contentieux

Le régime applicable est pour l'essentiel identique à celui du capital décès du régime spécial, présenté plus haut.

La prestation versée par le régime général est par ailleurs incessible et insaisissable, sauf pour le paiement de dettes alimentaires ou le recouvrement du capital indûment versé à la suite d'une manœuvre frauduleuse ou d'une fausse déclaration (37).

## Le capital décès complémentaire de l'IRCANTEC

Les ayants droit d'un agent affilié au régime complémentaire de l'IRCANTEC, décédé avant l'âge d'obtention d'une retraite à taux plein, peuvent percevoir un capital décès complémentaire, versé par cette institution (38).

Cette prestation ne peut être versée que si l'affilié décédé avait accompli un an de services ayant donné lieu à versement de la cotisation de retraite.

Le capital décès est égal à 75 % des émoluments des douze mois précédant la date du décès et soumis à cotisations.

Il est versé aux ayants droit de l'agent selon le même ordre d'attribution que celui du régime spécial. ■

(32) Articles L. 361-4 et R. 361-3 du code de la sécurité sociale.

(33) Article R. 361-5 du code de la sécurité sociale.

(34) Passé le délai d'un mois, le bénéficiaire prioritaire perd son droit de priorité ; il peut toutefois présenter une demande de capital décès dans le délai de prescription de deux ans (voir plus loin) comme les autres ayants droit (Cour de cassation, 20 janvier 2000, CPAM de l'Allier, pourvoi n°98-12.495).

(35) Article R. 361-4 du code de la sécurité sociale.

(36) Article L. 332-1 du code de la sécurité sociale.

(37) Article L. 361-5 du code de la sécurité sociale.

(38) Article 10 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

# Retenue pour absence de service fait et motivation

Conseil d'État, 2 novembre 2015  
req. n°372377

Une décision de retenue sur traitement pour absence de service fait constitue une mesure purement comptable qui n'entre pas dans le champ des décisions soumises à l'obligation de motivation posée par la loi.

## Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : *“Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire”* ; qu'aux termes de l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961 : *“L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité (...) / Il n'y a pas service fait : / 1° Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de services ; / 2° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements”* ; (...)

Considérant, (...) qu'aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public : *“ Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. / A cet effet, doivent être motivées les décisions qui : / (...) refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir”* ;

Considérant que, hormis dans le cas où elle révélerait par elle-même un refus opposé à une demande tendant à la reconnaissance d'un droit à rémunération malgré l'absence de service fait, la décision par laquelle l'autorité administrative, lorsqu'elle liquide le traitement d'un agent, procède à une retenue pour absence de service fait au titre du 1<sup>o</sup> de l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961 constitue

une mesure purement comptable et, dès lors, n'est pas au nombre des décisions qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 ; que, sous réserve des prescriptions de l'article 81 du décret du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique alors en vigueur, dans le cas où l'administration émet un ordre de reversement, il ne résulte d'aucune autre disposition qu'une telle décision devrait être motivée ; que, par suite, le requérant n'est pas fondé à soutenir que le tribunal aurait commis une erreur de droit en écartant comme inopérant le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision du 4 mai 2012 par laquelle le directeur interrégional des services pénitentiaires Est-Strasbourg a décidé d'appliquer sur son traitement et ses indemnités une retenue d'un trentième par jour d'absence à compter du 1<sup>er</sup> février 2012 ;

Considérant, (...) qu'aux termes de l'article 25 du décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, dans sa rédaction alors en vigueur : *“ Pour obtenir un congé de maladie, ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser à l'administration dont il relève, par l'intermédiaire de son chef de service, une demande appuyée d'un certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme. / L'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite (...) ”* ;

Considérant que le tribunal a relevé, par une appréciation souveraine qui n'est pas arguée de dénaturation, que l'administration n'avait, à la date à laquelle elle a pris la décision en litige, alors qu'un délai raisonnable s'était écoulé depuis le 1<sup>er</sup> février 2012, reçu de M. B. aucun certificat médical destiné à obtenir le renouvellement au-delà du 31 janvier 2012 du congé de maladie initialement accordé ; qu'en l'absence de certificat médical adressé à son administration, le requérant n'est pas fondé à soutenir que son absence n'était devenue irrégulière qu'à compter de la date à laquelle aurait été effectuée ou aurait dû l'être la contre-visite qu'il était loisible à l'administration de diligenter et que le tribunal aurait commis une erreur de droit en la regardant comme telle dès le 1<sup>er</sup> février 2012 ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. B. n'est pas fondé à demander l'annulation du jugement qu'il attaque en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de la décision du 4 mai 2012 ; que, par suite, le moyen tiré de ce que le tribunal aurait inexactement qualifié les faits de l'espèce en estimant que l'administration n'avait pas commis de faute en prenant cette décision ne peut qu'être écarté ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans un arrêt rendu le 2 novembre 2015, mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État avait notamment à se prononcer, pour la première fois, sur la question de savoir si une décision de retenue sur rémunération pour service non fait entre dans le champ des décisions soumises à l'obligation légale de motivation.

Pour rappel, la jurisprudence a déjà établi que la retenue sur traitement, qui constitue une application automatique du principe selon lequel aucune rémunération n'est due en l'absence de service fait, n'est assujettie à aucune procédure particulière. Il a notamment été jugé que l'agent n'a pas à faire l'objet d'une information préalable, ni à être mis à même de présenter sa défense (1).

Il a par ailleurs été précisé que la retenue peut valablement être opérée sans que des mentions spécifiques relatives à ce prélèvement figurent obligatoirement sur le bulletin de paie (2). On signalera que pour le secteur privé, à la différence de la fonction publique, la réglementation énumère les mentions qui doivent obligatoirement figurer sur le bulletin de paie. À ce titre, doivent notamment être indiqués « *la nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute* » (3).

L'administration se trouve en situation de compétence liée : elle doit obligatoirement procéder à une retenue sur la rémunération d'un fonctionnaire absent sans avoir produit de justificatif. Ce principe constitue la contrepartie du droit à rémunération après service fait posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (4).

L'application d'une retenue ne fait en outre pas obstacle à ce que le fonctionnaire se voit infliger une sanction disciplinaire pour n'avoir pas justifié de son absence (5).

La retenue doit porter sur le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et « *les primes et indemnités diverses versées*

*aux fonctionnaires en considération du service qu'ils ont accompli* » (6). Parmi celles-ci, un avantage indemnitaire versé annuellement sera compris dans l'assiette de la retenue s'il est versé en contrepartie du service fait (7).

L'affaire en litige concernait un agent placé en congé de maladie ordinaire depuis janvier 2011 qui avait cessé d'envoyer à son administration tout justificatif d'absence, plus particulièrement un certificat médical d'arrêt de travail, à partir du 1<sup>er</sup> février 2012. Après un courrier adressé à l'intéressé demeuré sans réponse, l'autorité administrative a pris, le 4 mai 2012, une décision de retenue sur sa rémunération pour service non fait à partir du 1<sup>er</sup> février 2012. L'agent a demandé au tribunal administratif l'annulation de cette décision et une indemnisation pour le préjudice subi. Le tribunal ayant rejeté sa requête, l'intéressé s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

En première instance, le tribunal administratif avait, d'une part, écarté comme inopérant le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision de retenue sur traitement et, d'autre part, jugé que, dès lors que le requérant n'avait pas adressé son certificat médical dans un délai raisonnable son absence devait être regardée comme irrégulière et, partant, la retenue comme justifiée à compter de la date d'expiration de son précédent arrêt.

En cassation, le Conseil d'État confirme le jugement du tribunal administratif. Il considère, en premier lieu, que la décision par laquelle l'autorité administrative retient une partie du traitement d'un agent pour absence de service fait constitue une mesure purement comptable qui n'est pas au nombre des décisions refusant « *un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions pour l'obtenir* » ; celles-ci doivent en effet être motivées en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 (8). On signalera que cette loi sera abrogée

(1) Conseil d'État, 18 avril 1980, req. n°10892.

(2) Cour administrative d'appel de Paris, 1<sup>er</sup> février 2000, req. n°97PA01328.

(3) Articles L. 3243-2 et R. 3243-1 8° du code du travail.

(4) Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(5) Conseil d'État, 31 mars 1989, req. n°70831.

(6) Conseil d'État, 11 juillet 1973, req. n°88921 précité.

(7) Conseil d'État, 22 mars 1989, req. n°71710.

(8) Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

au 1<sup>er</sup> janvier 2016, date à laquelle ses dispositions seront reprises dans le nouveau code des relations entre le public et l'administration. Les normes relatives à la motivation des actes administratifs figurent aux articles L. 211-2 et suivants du nouveau code.

Aucune autre disposition n'imposant qu'une telle décision soit motivée, le tribunal n'a pas commis d'erreur de droit en écartant comme inopérant le moyen invoqué par le requérant.

En revanche, le juge exclut de ce principe le cas particulier où la retenue révèle par elle-même un refus à une demande visant à la reconnaissance d'un droit à rémunération bien que l'agent n'ait pas accompli son service. Cette exception vise notamment les situations dans lesquelles un agent, s'il remplit certaines conditions, peut prétendre à sa rémunération malgré l'absence de service fait (autorisation d'absence, congé, droit de retrait...) Ainsi, par exemple, en cas d'exercice irrégulier du droit de retrait, la décision de refus d'accorder le bénéfice du régime protecteur lié à ce droit se formalise par la retenue sur traitement. À ce propos, le Conseil d'État a récemment établi que la retenue s'analyse alors comme le refus d'un avantage dont l'attribution constitue un droit, au sens de la loi du 11 juillet 1979, et doit être motivée (9).

En second lieu, le Conseil d'État rejette le moyen tiré de l'erreur de droit invoqué par le requérant selon lequel son absence ne pouvait être qualifiée d'irrégulière, et la retenue justifiée, qu'à la date à laquelle une contre-expertise avait été effectuée ou aurait dû l'avoir été.

Il est rappelé que dans la fonction publique territoriale, si l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que l'avis d'interruption de travail pour cause de maladie doit être adressé à l'autorité territoriale dans un délai de 48 heures suivant son établissement, il ne précisait pas, jusqu'au décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 (10), les conséquences du non respect de ce délai.

S'agissant de la fonction publique de l'État, l'article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 (11) qui régit le régime des congés maladie des fonctionnaires de l'État ne mentionnait aucun délai pour produire un certificat médical d'arrêt de travail jusqu'à un décret n° 2012-713 du 7 mai 2012 qui a introduit le délai de 48 heures. Pour sa part, la jurisprudence considérait que les certificats médicaux en vue d'obtenir un congé de maladie devaient être adressés à l'administration dans un « délai raisonnable » apprécié en fonction des circonstances (12).

En l'espèce, le requérant se fondait sur cet état du droit pour prétendre qu'aucune retenue n'était possible dès lors que la réglementation ne prévoyait cette possibilité qu'en cas de refus d'une contre-expertise médicale effectuée par le médecin agréé à la demande de l'administration.

Le Conseil d'État considère qu'en relevant qu'à la date de la décision litigieuse (le 4 mai 2012), l'administration n'avait reçu aucun certificat médical alors qu'un « délai raisonnable » s'était écoulé depuis le 1<sup>er</sup> février 2012 (fin du congé maladie initialement accordé, soit plus de trois mois), le tribunal administratif s'est livré à une appréciation souveraine exempte de dénaturation. Le fonctionnaire se trouvait ainsi en situation d'absence injustifiée et pouvait faire l'objet d'une retenue sur rémunération.

Le dispositif introduit par le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 (13) dans les trois fonctions publiques prévoit désormais qu'en cas d'envoi d'un certificat médical au-delà du délai de 48 heures, l'autorité administrative doit informer le fonctionnaire, par courrier, du retard constaté et du fait qu'en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail, il s'expose à une réduction de moitié de sa rémunération. ■

(9) Conseil d'État, 18 juin 2014, req. n°369531.

(10) Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.

(11) Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

(12) Conseil d'État, 31 mars 1989, req. n°70831.

(13) Ce dispositif a été commenté dans le numéro des *IAJ* de novembre 2014.

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



## 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.

Format poche  
Diffusion : Direction de l'information légale  
et administrative  
La Documentation française  
Tél. : 01 40 15 70 10  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
ISSN : 0981-3764  
ISBN : 978-2-11-009714-9  
Prix de vente : 9 €

## Références

### Textes

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

## Acte administratif

### Administration / Relations avec les administrés

**Décret n°2015-1450 du 10 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (accès aux documents détenus par l'administration et la réutilisation des informations publiques).**

(NOR : PRMX1525194D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, pp. 21030-21031.

Les dispositions de ce texte s'appliquent aux demandes adressées à l'État et aux établissements publics administratifs de l'État, à compter du 12 novembre 2014. En ce qui concerne les demandes adressées aux autres administrations, elles s'appliquent à compter du 12 novembre 2015.

**Décret n°2015-1451 du 10 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (organismes chargés d'une mission de service public).**

(NOR : PRMX1522399D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, texte n°3.- 5 p.

Ce décret précise la liste des procédures relevant d'organismes chargés d'une mission de service public dans lesquelles le silence de l'administration continuera de valoir décision de rejet. Il s'applique aux demandes présentées à compter du

12 novembre 2015. Plusieurs dispositions concernent les personnes en situation de handicap, la prise en charge des dossiers de candidature à une adoption, la profession d'avocat ou encore de notaire.

**Décret n°2015-1452 du 10 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du 4° du I de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites, sur le fondement du II de cet article (organismes chargés d'une mission de service public).**

(NOR : PRMX1522402D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, texte n°4.- 5 p.

Ce décret précise la liste des procédures relevant d'organismes chargés de la gestion d'un service public administratif pour lesquelles une acceptation implicite ne serait pas compatible avec le respect des engagements internationaux et européens de la France, la protection de la sécurité nationale, la protection des libertés et des principes à valeur constitutionnelle et la sauvegarde de l'ordre public. En outre, ce texte précise la liste des procédures relevant de ces organismes pour lesquelles une acceptation implicite est acquise dans un délai différent de celui des deux mois pour des motifs tenant à l'urgence ou à la complexité de la procédure.

**Décret n°2015-1459 du 10 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » pour les actes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sur le fondement du 4° du I de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec**

**les administrations ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites, sur le fondement du II de cet article.**

(NOR : INTB1521640D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, texte n°4.- 6 p.

Ce décret précise la liste des procédures, relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, pour lesquelles une acceptation implicite ne serait pas compatible avec le respect des engagements internationaux et européens de la France, la protection de la sécurité nationale, la protection des libertés et des principes à valeur constitutionnelle et la sauvegarde de l'ordre public. Sont concernées, notamment, plusieurs dispositions du code général des collectivités territoriales, du code de l'éducation, du code de l'action sociale et des familles.

**Décret n°2015-1461 du 10 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites pour les actes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.**

(NOR : INTB1521651D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, texte n°23.- 7 p.

Ce décret précise la liste des procédures relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dans lesquelles le silence de l'administration continuera de valoir décision de rejet, pour des motifs tenant à l'objet de la décision ou pour des motifs de bonne administration.

## Acte administratif

### Administration / Relations avec les administrés

#### Assistant maternel et assistant familial

**Décret n°2015-1460 du 10 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application pour les actes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics du délai de deux mois de naissance de la décision implicite d'acceptation sur le fondement du II de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.**

(NOR : INTB1521647D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, texte n°4.- 4 p.

Ce décret précise la liste des procédures, relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, pour lesquelles une acceptation implicite de l'administration est acquise dans un délai différent de celui des deux mois. Des mesures concernent notamment la modification de l'agrément de l'assistant maternel pour augmenter la capacité d'accueil (dans la limite de 4 enfants), des dérogations et renouvellements d'assistant maternel et familial et des conditions relatives aux établissements d'accueil du jeune enfant.

## Assermentation

### Informatique

#### Responsabilité administrative

**Arrêté du 6 novembre 2015 fixant les caractéristiques du numéro des avis de paiement et les spécifications techniques mentionnées à l'article R. 2333-120-10 du code général des collectivités territoriales.**

(NOR : INTS1521604A).

J.O., n°270, 21 novembre 2015, pp. 21678-21679.

La procédure d'inscription et d'enregistrement des données d'identification et d'habilitation des agents assermentés chargés d'établir les avis de paiement du forfait de post-stationnement est réalisée à l'initiative et sous la responsabilité de l'autorité dont relèvent les agents (art. 1<sup>er</sup>).

L'article 3 fixe les spécifications techniques applicables aux échanges d'informations entre l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions et l'autorité dont relèvent les agents. Les données qui permettent à l'agence de délivrer l'avis de paiement contiennent l'identité de l'agent qui les a validées. Par ailleurs, la validité de cette identité relève de la seule responsabilité juridique et technique de la collectivité territoriale.

## Assurance chômage / Convention chômage 2014

**Arrêté du 9 novembre 2015 relatif à l'agrément d'accords d'assurance chômage.**

(NOR : ETSD1526233A).

J.O., n°269, 20 novembre 2015, pp. 21614-21617.

Huit avenants du 8 juillet 2015 à l'accord d'application n°8 du 14 mai 2014 et au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés. L'article 26 paragraphe 6 du règlement relatif à la poursuite de l'indemnisation lorsque le salarié renonce volontairement à sa dernière activité professionnelle, le troisième alinéa du troisième paragraphe de l'accord d'application n°8 relatif aux informations nécessaires à l'instruction de la demande d'allocations et l'article 26 de l'annexe I qui concerne, entre autres, les assistants maternels et les assistants familiaux sont modifiés.

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

### Administrateur

**Décret n°2015-1490 du 16 novembre 2015 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux.**

(NOR : RDFB1521297D).

J.O., n°267, 18 novembre 2015, texte n°15.- 14 p.

Les concours interne et externe et le troisième concours d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comprennent des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves orales d'admission dont le contenu et les coefficients sont fixés par le titre II de ce décret.

Le titre III détermine les modalités de publicité et d'organisation des concours ainsi que la composition du jury.

Le programme des épreuves est donné en annexe pour chaque concours.

Ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication de l'arrêté autorisant l'ouverture du concours au titre de l'année 2016.

Le décret n°88-236 du 14 mars 1988 est abrogé.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police

### Agrément

#### Gardien

**Décret n°2015-1423 du 5 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique (ministère de l'intérieur).**

(NOR : INTX1523043D).

J.O., n°258, 6 novembre 2015, pp. 20751-20759.

Les démarches relatives à l'agrément des agents de police municipale et à certaines autorisations délivrées aux agents de surveillance et de gardiennage constituent des exceptions au droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique.

## Capital décès

**Décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires.**

(NOR : AFSS1511318D).

J.O., n°257, 5 novembre 2015, texte n°14.- 1 p.

Le calcul forfaitisé du capital décès applicable dans le régime général de la sécurité sociale est transposé aux ayants droit des fonctionnaires. Il est égal à quatre fois le montant mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale.

Il est égal à douze fois le montant brut mensuel du traitement indiciaire lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement.

Ces dispositions sont applicables aux capitaux versés au titre des décès survenus à compter du 6 novembre 2015

*Voir aussi Statut commenté, p. 20.*

## Centre de vacances et de loisirs

### Filière animation

**Instruction n°DJEPVA/A3/2015/314 du 22 octobre 2015 relative à la réforme des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et de directeur (BAFD) en accueils collectifs de mineurs.**

(NOR : VJSJ1525296J).

Site internet circulaire.legifrance.gouv, novembre 2015.- 10 p.

Cette instruction précise les modifications apportées par le décret n°2015-872 et l'arrêté du 15 juillet 2015 aux dispositifs de formation des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et aux fonctions de directeur d'accueils collectifs de mineurs. Les fonctionnaires titulaires exerçant dans un des cadres d'emplois listés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 20 mars 2007 sont désormais autorisés à encadrer des sessions de formation.

Les stages pratiques sont autorisés dans un séjour de vacances, un accueil de loisirs ou un accueil de scoutisme régulièrement déclaré.

Les autorisations d'exercer les fonctions de directeur obtenues avant l'entrée en vigueur du décret du 15 juillet 2015 restent valables jusqu'à leur terme.

## Conseil commun de la fonction publique

**Décret du 25 novembre 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.**

(NOR : RDFF1527720D).

J.O., n°274, 26 novembre 2015, texte n°73.- 1 p.

Liste des membres du Conseil commun de la fonction publique en qualité de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

**Décret du 25 novembre 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.**

(NOR : RDFF1526614D).

J.O., n°274, 26 novembre 2015, texte n°72.- 1 p.

Liste des membres du Conseil commun de la fonction publique en qualité de représentants des employeurs territoriaux.

## Détachement / Intégration

### Mise à disposition / Droit d'option

#### Liquidation de la pension

**Note technique du 27 octobre 2015 du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie modifiant la note technique du 27 juin 2014 relative à la mise en œuvre du dispositif d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers dans la fonction publique territoriale et des modalités de retraite des ouvriers des parcs et ateliers intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale – Dispositions particulières sur les rentes d'incapacité permanente.**

(NOR : DEVK1526533N).

Site internet circulaire.legifrance.gouv, novembre 2015.- 53 p.

Cette note présente et précise les modalités d'application des dispositions contenues dans les décrets n°2014-455 et n°2014-456 du 6 mai 2014 relatifs à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes ainsi qu'à leurs conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Elle rappelle le calendrier d'exercice du droit d'option, les modalités d'instruction des demandes d'intégration, les cas particuliers où le droit d'option ne peut être exercé, les conditions de maintien de la rémunération antérieure à l'intégration, le régime de retraite applicable, les dispositions relatives au

compte épargne temps ainsi que celles applicables aux rentes d'invalidité permanente.

Elle comporte en annexes des lettres types, le tableau de correspondance des emplois aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, un modèle de dossier de proposition d'intégration, un schéma du processus, les compétences de l'autorité de gestion, les principes de reprise d'ancienneté, des déroulements fictifs de carrière ainsi que des exemples fictifs de calcul du montant garanti de pension et de la retraite double pension.

## ENA

### Mobilité entre fonctions publiques / Premier ministre

**Décret n°2015-1149 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'École nationale d'administration.**

(NOR : PRMG1518666D).

J.O., n°262, 11 novembre 2015, pp. 21024-21030.

Ce décret réforme les cycles de préparation aux concours, les conditions d'accès et les régimes de formation initiale et continue à l'Ena. La scolarité est notamment réformée et comprend de nouvelles modalités d'évaluation des enseignements et des stages et introduit une validation de compétences hors classement.

Il existe désormais un accès unique au cycle préparatoire au concours interne qui sera ouvert à tous les candidats qu'ils soient ou non détenteurs d'un diplôme permettant de se présenter au concours externe de l'Ena. Le concours interne d'accès à l'École nationale d'administration est ouvert aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, à condition de justifier au 31 décembre de l'année du concours de quatre ans au moins de services publics (art. 10). Les mêmes conditions sont requises pour se présenter aux épreuves d'accès au cycle préparatoire (art. 16).

## Hygiène et sécurité

### Droit à la protection de la santé

#### Médecine professionnelle et préventive

**Décret n°2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.**

(NOR : RDFB1510185D).

J.O., n°259, 7 novembre 2015, pp. 20834-20835.

Les agents ayant été exposés dans le cadre de leurs fonctions à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction ou figurant sur l'un des tableaux mentionnés à l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale doivent être informés de leur droit à un suivi médical post-professionnel par la collectivité dont ils relèvent au moment de la cessation définitive de leurs fonctions.

Le bénéfice de ce suivi est subordonné à la délivrance d'une attestation et doit faire l'objet d'un bilan annuel présenté devant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La composition et les modalités de conservation du dossier individuel d'exposition, les conditions de déroulement et de prise en charge du suivi médical post-professionnel sont fixées. La collectivité doit informer de leurs droits les agents exposés ayant cessé leurs fonctions avant l'entrée en vigueur de ce décret. Pour les retraités, cette information est assurée par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales et l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales.

Le décret n°2013-365 du 29 avril 2013 est abrogé.

## Hygiène et sécurité

### Instruction interministérielle

**DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2015/319 du 28 octobre 2015 relative au Guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2015-2016.**

(NOR : AFSP1525869C).

Site internet [Circulaires.legifrance.gouv.fr](http://Circulaires.legifrance.gouv.fr), novembre 2015.- 48 p.

Cette instruction diffuse le « Guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid » qui définit les actions à mettre en œuvre par les différents acteurs pour détecter, prévenir et limiter les effets liés aux vagues de froid.

Il comporte douze fiches. La huitième fiche est consacrée au milieu de travail et principalement au travail à l'extérieur ou dans un local ouvert ou non et à l'utilisation d'un véhicule dans des conditions de verglas ou de neige.

L'instruction détaille également le cadre juridique de référence et les mesures de prévention collectives et individuelles à prendre par l'employeur et référence les sites internet donnant des informations aux employeurs et aux salariés.

La fiche n°9 précise les mesures préventives se rapportant au risque infectieux en période hivernale et rappelle les mesures de vaccination et d'hygiène.

L'instruction interministérielle DGS/DUS-BAR/2014/296 du 10 octobre 2014 est abrogée.

## Maladies professionnelles

**Décret n°2015-1419 du 4 novembre 2015 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.**

(NOR : AFSS1516512D).

J.O., n°258, 6 novembre 2015, pp. 20745-20746.

La reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies inscrites au tableau n°76 relatif aux maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile est étendue aux personnels des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

## Secret professionnel Secret médical Cadre d'emplois / Filière médico-sociale

**Loi n°2015-1402 du 5 novembre 2015 tendant à clarifier la procédure de signalement de situations de maltraitance par les professionnels de santé.**

(NOR : AFSX1507632L).

J.O., n°258, 6 novembre 2015, p. 20706.

La levée du secret professionnel en cas de situation de maltraitance est étendue à l'ensemble des professionnels de santé qui ne peuvent voir engager leur responsabilité civile, pénale ou disciplinaire sauf s'il est établi qu'ils n'ont pas agi de bonne foi.

## Service militaire

**Instruction n°1/DEF/EMAT/PS/BORG/ORG2/323 du 8 octobre 2015 relative à l'organisation du service militaire volontaire.**

(NOR : DEFT1551739J).

Site internet circulaire.legifrance.gouv, octobre 2015.- 10 p

Les stagiaires du service militaire volontaire effectuent une ou plusieurs périodes de stage dans différentes structures dont les collectivités territoriales ou leurs groupements.

Ces stages font, en tant que de besoin, l'objet d'une convention conclue entre le chef de centre, le directeur de l'organisme d'accueil et le stagiaire.

## OUVERTURE DE CONCOURS et LISTES D'APTITUDE

### ► CONCOURS

#### CATÉGORIE A

#### FILIÈRE ADMINISTRATIVE

#### • Attaché

**Arrêté du 4 novembre 2015 portant ouverture des concours externe, interne et troisième concours d'attaché territorial par le centre de gestion de la Martinique (sessions 2016).**

(NOR : INTB1527383A).

J.O., n°268, 19 novembre 2015, texte n°13.- 1 p.

Le nombre de postes ouverts au concours est fixé à 97 dont 29 pour le concours externe, 49 pour le concours interne et 19 pour le troisième concours, ces postes étant répartis par spécialités.

L'épreuve écrite se déroulera le 24 novembre 2016 et l'épreuve orale aura lieu du 7 au 18 mars 2017.

Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 11 au 29 janvier 2016, les dossiers pouvant être déposés jusqu'au 5 février 2016.

#### CATÉGORIE A

#### FILIÈRE CULTURELLE

#### • Attaché de conservation du patrimoine

**Arrêté du 19 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 20 juillet 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'attaché territorial de conservation du patrimoine organisé par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

((NOR : INTB1526064A).

J.O., n°258, 6 novembre 2015, texte n°55.- 1 p.

Le lieu de déroulement des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves orales obligatoires et facultatives d'admission est modifié.

**Arrêté du 20 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 20 juillet 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours externe, d'un concours interne et d'un troisième concours d'attaché territorial de conservation du patrimoine organisé par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1527418A).

J.O., n°268, 19 novembre 2015, texte n°12.- 1 p.

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité sont modifiées et sont fixées aux 18 et 19 mai 2016.

#### CATÉGORIE A

#### FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

#### • Cadre de santé infirmier et technicien paramédical

**Arrêté du 12 octobre 2015 portant organisation d'un concours de recrutement des cadres de santé infirmier et technicien paramédical, session 2016, par le centre de gestion du Doubs.**

(NOR : INTB1525747A).

J.O., n°255, 3 novembre 2015, texte n°29.- 1 p.

Le centre de gestion du Doubs organise un concours dont les épreuves orales d'admission se dérouleront à partir du 26 mai 2016.

Les dossiers pourront être téléchargés sur internet du 12 janvier au 10 février 2016 et déposés jusqu'au 18 février 2016.

Le nombre de postes ouverts est fixé, pour le concours interne, à 19 pour la spécialité *Infirmier* et à 27 pour la spécialité *Technicien paramédical*. Pour l'autre concours, chacune des deux spécialités offre 3 postes.

**CATÉGORIE A****FILIÈRE POLICE MUNICIPALE****Directeur de police municipale**

**Arrêté du 19 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 de concours externe et interne sur épreuves de directeur de police municipale par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1525751A).

J.O., n°255, 3 novembre 2015, texte n°30.- 1 p.

Le lieu de déroulement des épreuves écrites d'admissibilité est modifié.

**CATÉGORIE A****FILIÈRE TECHNIQUE****Ingénieur**

**Arrêté du 28 octobre 2015 portant ouverture d'un examen professionnel par voie de promotion interne au grade d'ingénieur territorial par le centre de gestion du Nord (session 2016).**

(NOR : INTB1527596A).

J.O., n°270, 21 novembre 2015, texte n°35.- 2 p.

Le centre de gestion du Nord organise un examen dont les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 16 juin 2016 et les épreuves d'admission se tiendront début novembre 2016.

Les préinscriptions pourront se faire sur le site électronique du centre de gestion du 12 janvier au 10 février 2016, les dossiers de candidature devant être déposés au plus tard le 18 février 2016.

**Arrêté du 6 novembre 2015 portant ouverture pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux de Mayotte d'un examen professionnel d'ingénieur territorial du centre de gestion de Mayotte (session 2016).**

(NOR : INTB1528506A).

J.O., n°276, 28 novembre 2015, texte n°39.- 2 p.

Le centre de gestion de Mayotte organise un examen dont les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 16 juin 2016.

Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 12 janvier au 10 février 2016 et devront être déposés au plus tard le 18 février 2016.

**CATÉGORIE B****FILIÈRE ADMINISTRATIVE****Rédacteur**

**Arrêté du 20 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2014 organisant un concours externe, un concours interne et un troisième concours de rédacteur territorial (session 2015) par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1525760A).

J.O., n°255, 3 novembre 2015, texte n°31.- 1 p.

Le lieu de déroulement des épreuves orales obligatoires d'admission est modifié.

**CATÉGORIE B****FILIÈRE SPORTIVE****Éducateur des activités physiques et sportives**

**Arrêté du 19 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 de concours externe sur titres, interne et troisième concours sur épreuves d'éducateur territorial des activités physiques et sportives par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1525954A).

J.O., n°257, 5 novembre 2015, texte n°26.- 1 p.

Le lieu de déroulement de l'épreuve écrite d'admissibilité est modifié.

**Arrêté du 19 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 mars 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 de concours externe sur titres, interne et troisième concours sur épreuves d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France.**

(NOR : INTB1525858A).

J.O., n°256, 4 novembre 2015, texte n°29.- 1 p.

Le lieu de déroulement de l'épreuve écrite d'admissibilité est modifié.

**Arrêté du 27 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 mars 2015 portant ouverture en 2016 des concours externe, interne et troisième concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan par le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.**

(NOR : INTB1526997A).

J.O., n°258, 6 novembre 2015, texte n°56.- 1 p.

Le lieu de déroulement des épreuves écrites d'admissibilité est modifié.

**Arrêté du 27 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 mars 2015 portant ouverture en 2016 des concours externe, interne et troisième concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2<sup>e</sup> classe pour les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux de Bretagne et des Pays de la Loire par le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.**

(NOR : INTB1526166A).

J.O., n°259, 7 novembre 2015, texte n°22. - 1 p.

Le lieu de déroulement des épreuves écrites d'admissibilité est modifié.

## CATÉGORIE B

### FILIÈRE TECHNIQUE

#### Technicien

**Arrêté du 15 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 juin 2015 portant ouverture au titre de 2016 d'un concours de technicien territorial principal de 2<sup>e</sup> classe par le centre de gestion du Nord.**

(NOR : INTB1526179A).

J.O., n°259, 7 novembre 2015, texte n°21. - 1 p.

Le nombre de postes est porté à 8 pour la spécialité *Bâtiments, génie civil*, 8 pour la spécialité *Réseaux, voirie et infrastructures*, 6 pour la spécialité *Prévention et gestion des risques hygiène, restauration*, 5 pour la spécialité *Espaces verts et naturels*, 12 pour la spécialité *Ingénierie, informatique et systèmes d'information*, 2 pour la spécialité *Services et interventions techniques*, 6 pour la spécialité *Métiers du spectacle* et 3 pour la spécialité *Artisanat et métiers d'art*.

**Arrêté du 28 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 10 juin 2015 portant ouverture au titre de l'année 2016 d'un concours de technicien territorial par le centre de gestion du Nord.**

(NOR : INTB1527497A).

J.O., n°269, 20 novembre 2015, texte n°54. - 1 p.

Le nombre de postes est porté à 26 pour la spécialité *Bâtiments, génie civil*, 10 pour la spécialité *Réseaux, voirie et infrastructures*, 19 pour la spécialité *Prévention et gestion des risques hygiène, restauration*, 7 pour la spécialité *Espaces verts et naturels*, 14 pour la spécialité *Services et interventions techniques*, 4 pour la spécialité *Métiers du spectacle* et 6 pour la spécialité *Artisanat et métiers d'art*.

## ► LISTES D'APTITUDE

### CATÉGORIE A

#### FILIÈRE CULTURELLE

#### Conservateur du patrimoine

**Arrêté du 20 octobre 2015 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux du patrimoine).**

(NOR : INTB1527738A).

J.O., n°268, 19 novembre 2015, texte n°48. - 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil exécutif de Corse. ■

## 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.

## Aide et actions sociales Filière médico-sociale

### Proposition de loi relative à la protection de l'enfant.

Document du Sénat, n°9, 13 octobre 2015.- 22 p.

Chaque observatoire départemental de la protection de l'enfance, placé sous l'autorité du conseil départemental, réalise un bilan annuel des formations continues et élabore un programme pluriannuel des besoins en formation de tous les professionnels concourant à la protection de l'enfance (article 2 modifiant l'article L. 226-3-1 du code de l'action sociale et des familles).

Dans chaque département, un médecin ou un professionnel de santé référent « protection de l'enfance » est désigné au sein d'un service du département afin de coordonner le travail entre les services du conseil départemental et les médecins libéraux, hospitaliers et scolaires (article 4 modifiant l'article L. 221-2 du code susvisé).

La personne physique ou morale, qui accueille un enfant pour le compte du service d'aide sociale à l'enfance, peut accomplir certains actes, mentionnés dans le projet pour l'enfant, sans formalités préalables (article 6 créant un article L. 223-1-2 dans le même code).

## Centre de gestion Recrutement Temps partiel thérapeutique Retraite Commission administrative paritaire

### Proposition de loi tendant à modifier les dispositions relatives aux centres de gestion de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Document du Sénat, n°689, 17 septembre 2015.- 16 p.

Il est créé un Centre national de coordination des centres de gestion chargé, notamment, de la coordination de l'organisation des concours et des examens professionnels, de la gestion d'une plateforme unique d'inscription ainsi que de la publicité des listes d'aptitude, de l'organisation de la conférence nationale, de la gestion d'un portail national de l'emploi,

de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences, du fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ainsi que du recensement des concours et examens des agents de catégories A et B pour nombre de filières. Ses ressources proviennent, notamment, d'une cotisation versée par les centres de gestion (article 2 créant un article 13-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

La gestion régionale d'un certain nombre de missions est étendue aux agents de catégorie B. S'y ajoute la gestion de l'observatoire régional de l'emploi (article 3 modifiant l'article 14 de la même loi).

Les conditions de désaffiliation sont modifiées (article 5 modifiant l'article 15).

Les centres de gestion bénéficient d'une contribution, dans les conditions définies à l'article 22-1, pour l'exercice des missions visées au III de l'article 23 (article 6 modifiant l'article 22).

Les charges résultant de l'organisation des concours et des examens professionnels, de la prise en charge et du reclassement sont financées par une contribution spécifique versée par les collectivités et établissements (article 7 modifiant l'article 22-1).

Les missions des centres de gestion sont étendues à la tenue du dossier individuel de tous les agents, au secrétariat des commissions consultatives paritaires ainsi qu'à la gestion administrative des comptes épargne temps. Le champ des missions exercées par les centres de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements est élargi (article 8 modifiant l'article 23).

Les centres de gestion peuvent assurer toutes tâches ou assistances administratives, organisationnelles ou de gestion, à la demande des collectivités et établissements (article 9 modifiant l'article 25).

La possibilité de passer des conventions avec les collectivités et les établissements non affiliés pour l'organisation des concours et des examens est supprimée (article 10 modifiant l'article 26).

Les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours lorsque le cadre d'emplois correspond à une profession réglementée et que le statut particulier le prévoit (article 11 modifiant l'article 38).

La reprise à temps partiel thérapeutique est autorisée après trois mois consécutifs de congé de maladie ordinaire. Il est, par ailleurs, créé un congé de reclassement pendant lequel le

fonctionnaire perçoit la totalité de son traitement (article 12 modifiant l'article 57).

L'article 76-1 relatif aux agents exerçant un métier pénible est rétabli (article 13).

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions minimales pour partir en retraite, il est mis à la retraite d'office (article 14 modifiant l'article 97).

Les commissions consultatives paritaires sont compétentes pour l'ensemble des agents non titulaires mentionnés aux articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les collectivités et établissements publics non affiliés peuvent créer leurs propres commissions (article 15 modifiant l'article 136).

Cette proposition de loi a été mise en ligne sur le site du Sénat le 24 novembre 2015.

## Coopération intercommunale

### Établissement public de coopération intercommunale

#### Filière police municipale

#### Proposition de loi visant à encourager la mutualisation des polices municipales / Par M. Francis Vercamer.

Document de l'Assemblée nationale, n°3138, 14 octobre 2015.- 4 p.

Il est proposé de modifier l'article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure afin d'autoriser la mutualisation des polices municipales à l'échelle de communes regroupant un ensemble de 80 000 habitants ainsi que la création de syndicats intercommunaux à vocation unique employant les agents de police municipale.

## Cumul d'une pension et d'un traitement

#### Question écrite n°82384 du 23 juin 2015 de M. Michel Sordi à M. la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

J.O. A.N. (Q), n°38, 22 septembre 2015, p. 7199.

La législation sur la limite d'âge dans la fonction publique est applicable au retraité qui a repris ou va reprendre une activité dans le secteur public quelle que soit la date de liquidation de sa pension.

## Droit pénal

### Secret professionnel

### Centre de vacances et de loisirs

### Filière animation

### Filière sportive

### Assistant maternel et assistant familial

### Secret professionnel

#### Proposition de loi relative à la protection des mineurs contre les auteurs d'agressions sexuelles.

Document du Sénat, n°15, 20 octobre 2015.- 6 p.

Toute personne condamnée pour mise en péril ou agression sexuelle sur un mineur peut être interdite d'exercer, soit à titre

définitif, soit pour une durée de dix ans au plus, une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs (article 1<sup>er</sup> créant les articles 222-48-3 et 227-31-1 dans le code pénal).

Le contrôle judiciaire peut être assorti de l'obligation de ne pas exercer une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs (article 3 modifiant l'article 138 du code de procédure pénale).

L'employeur d'une personne exerçant une activité en contact habituel avec des mineurs, condamnée ou placée sous contrôle judiciaire pour les faits susvisés, est informé par le ministère public. Seules les personnes compétentes pour faire cesser ou suspendre l'exercice de cette activité sont destinataires de ces informations et sont soumises au secret professionnel (article 3 créant l'article 706-47-4 dans le code de procédure pénale). Nul ne peut exploiter, diriger ou exercer une fonction dans un établissement, service ou lieu de vie ou d'accueil régi par le code de l'action sociale et des familles s'il a été condamné pour un délit portant atteinte aux mineurs. Tel est également le cas concernant l'exercice des fonctions d'assistants maternels et d'assistants familiaux (article 4 modifiant les articles L. 133-6 et L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles).

Les articles L. 212-9 et L. 212-10 du code du sport relatifs à l'enseignement et à l'animation des activités physiques et sportives sont modifiés dans le même sens (article 6).

## Loi de finances

### Cotisations et contributions sociales

### Cessation anticipée d'activité

### Primes et indemnités

### Avancement d'échelon

### Maladie professionnelle

#### Projet de loi de finances pour 2016, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Document de l'Assemblée nationale, n°602, 17 novembre 2015.- 239 p.

Le taux de la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL), assise sur les rémunérations des assurés, est maintenu pendant trois ans pour les employeurs dont l'accroissement des effectifs atteint ou dépasse vingt salariés au titre des années 2016, 2017 ou 2018 (article 4 III modifiant l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale).

Les employeurs d'au moins onze salariés, contre neuf auparavant, sont assujettis au versement transport (article 4 IV modifiant les articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales).

La date d'application du second alinéa du V de l'article 63 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, dite loi « Mapam », relatif au passage de conventions entre les collectivités territoriales et l'État destinées à garantir le paiement des redevances de stationnement, est reportée au 1<sup>er</sup> avril 2017 (article 17 IV).

Le gouvernement présente au Parlement, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2016, les modalités de mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu à compter de 2018 (article 34).

Une fraction de la prime d'activité, instaurée par l'article 57 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, est versée via une réduction dégressive de la contribution sociale généralisée (CSG) dans les conditions définies à l'article L. 136-8 modifié du code de la sécurité sociale et, ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cette disposition est applicable aux agents publics (article 34 *bis* IV).

Les indemnités journalières versées à des personnes atteintes d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique coûteuse ne sont pas prises en compte pour le calcul du revenu imposable (article 34 *ter* modifiant l'article 154 *bis* A du code général des impôts).

Les agents publics atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante, figurant sur une liste publiée par arrêté, peuvent demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité ainsi que d'une allocation spécifique. Un décret fixera les conditions d'application de cette disposition (article 57).

L'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires par les caisses primaires d'assurance maladie est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 (article 57 *bis* modifiant l'article 91 de la loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009).

Il est procédé à un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires civils, ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, dans la limite de forfaits annuels fixés pour chacune des catégories. Un décret précisera la liste des indemnités non prises en compte pour le calcul de l'abattement ainsi que les modalités de mise en œuvre de celui-ci (article 57 *ter* I et II).

L'avancement d'échelon est fondé sur l'ancienneté ainsi que sur la valeur professionnelle selon un contingentement qui sera défini par décret (article 57 *ter* III, modifiant l'article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux fonctionnaires de catégorie B et à certains fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pour les autres fonctionnaires jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations peuvent rétroagir, au plus tôt, au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (article 57 *ter* V et VII).

L'aide financière apportée par l'État aux bibliothèques peut prendre en charge tout ou partie des dépenses regroupant les frais de rémunération des personnels, les dépenses d'entretien et les frais de fonctionnement relatives, notamment, à un projet d'extension ou d'évolution des horaires d'ouverture (article 62 *bis* modifiant l'article L. 1614-10 du code général des collectivités territoriales).

Les victimes ou leurs ayants droit, reconnus débiteurs du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante par décision juridictionnelle intervenue entre le 1<sup>er</sup> mars 2009 et le 1<sup>er</sup> mars 2014 selon certaines conditions, sont réputés avoir définitivement acquis les sommes dues (article 62 *quinquies*).

## Mutuelle

### Sécurité sociale

### Retraite

### Congés de maladie

#### Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Document de l'Assemblée nationale, n°600, 27 octobre 2015.- 153 p.

Les indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail sont soumises aux cotisations de sécurité sociale dès lors qu'elles sont supérieures à cinq fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (article 7 *bis* modifiant l'article L. 136-2 et l'article L. 242-1 du même code).

Lors du constat du non respect de la législation de sécurité sociale, l'employeur fait l'objet d'un avertissement ou d'une mise en demeure qui doit être précis et motivé dans des conditions prévues par décret (article 14 *quinquies* modifiant l'article L. 244-2 du code susvisé).

Par dérogation à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, la première déclaration sociale nominative pourra être transmise jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (article 14 *octies*).

Le nouvel article L. 864-1 du même code prévoit un crédit d'impôt au titre de la taxe collectée en application de l'article L. 862-4 pour les contrats individuels ou collectifs relatifs à la couverture complémentaire santé concernant les personnes âgées de plus de 65 ans et l'article L. 864-2 la possible labellisation de ces contrats, ces dispositions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 (article 21).

L'article L. 161-22 du même code relatif au plafond du cumul d'une pension de retraite et d'une activité professionnelle rémunérée fait l'objet d'une nouvelle rédaction (article 36 *bis*). Le dispositif de liquidation unique des pensions de retraite des salariés polypensionnés, prévu à l'article L. 173-1-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, est applicable aux assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1953. Ce mode de liquidation est étendu à certaines pensions de réversion (article 36 *ter*).

La possibilité de reporter d'une année sur l'autre les cotisations d'assurance vieillesse lorsqu'un assuré ne justifie pas des quatre trimestres légalement obligatoires dans chacune de ces années est supprimée (article 36 *quater* modifiant l'article L. 351-2 du même code).

L'article L. 160-17 du même code concerne, notamment, l'habilitation des mutuelles ou groupements de mutuelles à réaliser des opérations de gestion pour la prise en charge des frais de santé des fonctionnaires mentionnés aux articles L. 712-1 et L. 712-2 (article 39).

Le maintien du droit aux prestations sociales est limité à l'assuré lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour en relever. Ces prestations, versées en espèces, concernent les assurances maladie et maternité. Tel est aussi en partie le cas pour les assurés bénéficiant d'une allocation ou d'un revenu de remplacement (article 39 modifiant les articles L. 161-8 et L. 311-5 du même code).

Les prestations en nature, dont bénéficient les fonctionnaires en congé de solidarité familiale, sont supprimées (article 39 modifiant l'article L. 161-9-3 du même code).

Dans le cadre du contrôle et de la lutte contre la fraude à la sécurité sociale, le droit de communication de documents et d'informations peut concerner des personnes non identifiées (article 62 modifiant l'article L. 114-19 du code de la sécurité sociale).

Enfin, l'annexe A au présent projet de loi indique que, pour la première fois depuis 5 ans, la CNRACL a dégagé un excédent qui est affecté aux réserves du régime. Il provient de la hausse des taux de cotisations intervenue entre 2013 et 2014.

### **Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, adopté par le Sénat en première lecture.**

Document du Sénat, n°37, 17 novembre 2015.- 102 p.

L'article 7 bis, portant modification du plafond relatif à la soumission aux cotisations de sécurité sociale des indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail, est supprimé.

La déduction forfaitaire patronale de la cotisation due au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, applicable à chaque heure de travail effectuée par un salarié dans le cadre d'une aide à domicile, est fixée à 1,50 euro (article 9 ter modifiant l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale). L'article 21, relatif aux contrats individuels ou collectifs concernant la couverture complémentaire santé des personnes âgées de plus de 65 ans, est supprimé.

L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 63 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1957. Cet âge est fixé par décret pour les assurés nés avant cette date et pour ceux nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1956 de manière croissante, à raison de six mois par génération pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1955 et le 31 décembre 1956. Les dates permettant de bénéficier d'une pension à taux plein sont modifiées en conséquence (article 36 bis A modifiant les articles L. 161-17-2 et L. 351-8 du code de la sécurité sociale). Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le gouvernement remet au Parlement un rapport sur la reconnaissance de la sclérose en plaque au titre des maladies ouvrant droit aux congés de longue durée pour les fonctionnaires (article 39 bis A).

Les agents de la fonction publique hospitalière ainsi que les salariés des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 en congé de maladie ordinaire ne perçoivent pas leur rémunération au titre des trois premiers jours de ce congé (article 51 bis).

## **Mutuelle**

### **Question écrite n°77727 du 7 avril 2015 de M. Jacques Valax à M. la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°38, 22 septembre 2015, pp. 7195-7196.

Les agents recrutés par les collectivités territoriales sur des contrats aidés font partie des agents qui peuvent bénéficier de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire.

Un rapport d'évaluation du dispositif portant sur ses effets sociaux et dressant un état des lieux des collectivités ayant

accordé une participation et des agents en ayant bénéficié doit être remis en novembre 2015.

## **Non titulaire / Rémunération Mobilité entre les fonctions publiques**

### **Question écrite n°79821 du 7 avril 2015 de M. Alain Bocquet à M<sup>me</sup> la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°38, 22 septembre 2015, p. 7197.

Les critères de rémunération des anciens ouvriers de l'Imprimerie nationale sous contrat à durée indéterminée et recrutés dans un des trois versants de la fonction publique ont fait l'objet du décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 pour les administrations de l'État.

Ces mesures devraient être transposées prochainement aux collectivités territoriales.

## **Recrutement de ressortissants européens**

### **Question écrite n°83641 du 30 juin 2015 de M. Thierry Lazaro à M<sup>me</sup> la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°38, 22 septembre 2015, pp. 7199-7200.

La commission d'accueil des ressortissants de l'Union européenne, chargée de donner son avis lors du recrutement d'un ressortissant européen dans une des trois fonctions publiques va être supprimée dans le cadre d'un chantier de simplification administrative.

Un guide méthodologique à destination des employeurs publics devrait être publié.

## **Vacation funéraire**

### **Question écrite n°7282 du 16 octobre 2012 de M. Serge Bardy à M. le ministre de l'intérieur.**

J.O. A.N. (Q), n°38, 22 septembre 2015, p. 7218.

En application du principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable, les sommes correspondant aux vacances funéraires doivent être perçues par le receveur municipal et reversées, après émargement aux fonctionnaires intéressés. Ces montants doivent être retranscrits sur la fiche de paie de l'agent. ■

## Références

### Jurisprudence

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

### Cessation anticipée d'activité Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants Liquidation de la pension Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

#### Conséquences de l'annulation d'un refus de bénéficiaire de la retraite anticipée.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°45, 9 novembre 2015, pp. 31-33

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 18 septembre 2015, M. A., req. n°376239.

Le rapporteur public rappelle que, par différentes décisions, il a été jugé que le fonctionnaire peut se voir reconnaître de façon rétroactive le droit à une pension de retraite alors que celle-ci lui a été refusée précédemment de façon illégale, la date de son entrée en jouissance étant fonction de la position de l'agent.

Il se prononce contre le versement d'un supplément de liquidation pour la période allant de sa mise à la retraite anticipée à la date effective de la cessation de ses fonctions alors que le juge considère qu'il a droit au versement de son traitement avec retenues pour pension ainsi qu'à un supplément de liquidation pour la pension qui lui est versée à compter du jour de la cessation de ses fonctions, dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum.

### Démission

#### Pas de principe d'égalité interministérielle sur une compétence Jamart.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°34, 19 octobre 2015, pp. 1937-1939.

Sont publiés les conclusions de M<sup>me</sup> Gaëlle Dumortier, rapporteur public, ainsi que l'arrêt du Conseil d'État du 21 septembre 2015, M. A., req. n°382119.

Le rapporteur public, dans ses conclusions, revient sur la décision de la cour administrative d'appel quant à la non prise en compte de la rémunération d'une activité accessoire dans le calcul de l'indemnité de départ volontaire, sur le respect du principe d'égalité pour lequel, en l'espèce, il écarte l'erreur de droit et conclut, suivi par le juge, au rejet du pourvoi, chaque administration pouvant établir, dans le respect des règles générales fixées par les dispositions du décret n°2008-368 du 17 avril 2008, les règles applicables à son versement.

### Droit à la protection de la santé Hygiène et sécurité

#### Cour administrative d'appel de Marseille, 14 avril 2015, Ministre de la Défense c/ M. A., req. n°13MA05046.

Bien qu'un fonctionnaire n'ait pas développé de pathologies en lien avec son exposition passée à l'amiante, la responsabilité de l'employeur peut cependant être engagée au titre du préjudice moral (vivre dans la crainte de découvrir subitement une pathologie grave) et des troubles dans les conditions d'existence (suivi médical contraignant, perte de l'élan vital, perturbations dans les projets de vie) subis du fait de la carence fautive dans la mise en œuvre de mesures de protection particulières.

### Droit de grève Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

#### Cour administrative d'appel de Douai, 5 mars 2015, Syndicat autonome des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs, techniques et spécialisés de l'Oise, req. n°14DA00326.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°5, septembre-octobre 2015, pp. 260-261.

La reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public. Il appartient ainsi aux organes

chargés de la direction d'un établissement public, agissant en vertu des pouvoirs généraux d'organisation des services placés sous leur autorité, de déterminer les limitations qui doivent être apportées à l'exercice du droit de grève.

En prévoyant un recensement des personnels grévistes avant le début d'un mouvement de grève en vue de constituer un service minimum, le directeur d'un SDIS a ainsi entendu prévenir les risques de désorganisation des équipes de garde, eu égard aux obligations de continuité du service public d'incendie et de secours.

## Nomination pour ordre

### Non titulaire / Cas de recrutement

#### Mise à disposition

**Cour administrative d'appel de Marseille, 12 mai 2015, M. A., req. n°13MA02301.**

Constitue une nomination pour ordre le recrutement d'un agent contractuel en vue de sa mise à disposition dès le jour de son recrutement.

En effet, ce dernier n'a, à aucun moment, exercé préalablement à sa mise à disposition des fonctions au sein de l'établissement qui l'a recruté et ne peut, par suite, être regardé comme continuant, pendant sa mise à disposition, à occuper « son » emploi. Ce recrutement n'est donc pas intervenu exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes.

## Non titulaire / Rémunération

### Non discrimination

**Cour administrative d'appel de Paris, 30 avril 2015, M<sup>me</sup> A., req. n°13PA00128.**

Commet une faute de nature à engager sa responsabilité la collectivité qui, opérant une différence de rémunération entre plusieurs agents contractuels, ne démontre pas que cette différence repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, liés à l'expérience, à la qualification ou à la notoriété des intéressés.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI Non titulaire / Démission

**Cour administrative d'appel de Paris, 11 juin 2015, M. C. A., req. n°14PA01816.**

Le fait, pour un agent non titulaire, de refuser de signer son contrat n'est pas de nature à priver ce dernier d'effet, dès lors que l'agent continue à s'acquitter des missions en découlant et n'a nullement indiqué qu'il cesserait de les exercer. Ainsi, quand bien même sa situation était irrégulière, cette circonstance ne fait pas obstacle à ce qu'il continue à occuper son emploi et l'administration, en l'absence de volonté explicite en ce sens de sa part, ne peut le considérer comme démissionnaire.

## Suppression d'emploi

### Non titulaire / Licenciement

**Cour administrative d'appel de Versailles, 13 mai 2015, M. A., req. n°14VE01187.**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°5, septembre-octobre 2015, pp. 258-259.

Il résulte d'un principe général du droit qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en contrat à durée déterminée motivé par la suppression de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à le reclasser. Ce principe est applicable dans la limite de la durée du contrat. ■

## 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.

### Emploi fonctionnel Non titulaire / Acte d'engagement Déclaration des vacances d'emploi Publicité des vacances d'emploi

#### L'oxymore et l'érosion de la jurisprudence Bayeux.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°37, 9 novembre 2015, pp. 2105-2107.

Cette chronique publie et commente l'arrêt du Conseil d'État du 30 septembre 2015, Communauté d'agglomération Côte Basque-Adour, req. n°375730.

L'auteur de la chronique rappelle les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 qui fixent les modalités de recrutement direct sur des emplois fonctionnels, s'interroge sur la décision du juge qui dispense de publicité la création ou la vacance de l'emploi, évoque une décision similaire rendue par le tribunal administratif de Montpellier admettant le recrutement sous contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée et en analyse les conséquences lors d'un licenciement.

Voir aussi les IAJ, n°10 d'octobre 2015, p. 36

### Mutation interne - Changement d'affectation Sanction disciplinaire

#### Variations sur le thème de la mesure d'ordre intérieur dans la fonction publique.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°38, 16 novembre 2015, pp. 2147-2150.

Cette chronique commente la décision du 25 septembre 2015, req. n°372624, par laquelle le Conseil d'État rappelle que les décisions de changement d'affectation d'un agent constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours dès lors qu'elles ne portent atteinte ni aux droits ni aux prérogatives que les agents tiennent de leur statut, qu'elles n'entraînent ni perte de responsabilités, ni de rémunération et qu'elles ne traduisent pas une discrimination.

Le commentaire revient sur la différence entre la mesure d'ordre intérieur et la mesure prise en considération de la personne, remarque que la qualification de la mesure d'ordre

intérieur est fonction de ses effets sur la situation et les droits de l'agent et que la présence d'un motif discriminatoire justifie un recours contentieux.

Est également analysée la question de la sanction déguisée qui peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

### Non discrimination Contentieux administratif / Recours

#### Une mesure discriminatoire ne peut être d'ordre intérieur.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°34, 19 octobre 2015, pp. 1926-1929.

Après la publication de l'arrêt du 15 avril 2015, Pôle emploi, req. n°373893, par lequel le Conseil d'État a jugé qu'une mesure qui ne porte atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération d'un agent, mais qui traduit une discrimination, peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, ce qui n'est pas le cas d'une décision non discriminatoire qui a le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur, cet article rappelle l'évolution juridique et jurisprudentielle de la charge de la preuve en matière de discrimination et analyse les critères d'identification de la mesure d'ordre intérieure dégagés par le juge. ■

## 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.

### Aide et actions sociales Filière médico-sociale

#### **Le plan d'action en faveur du travail social et du développement social.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2932, 6 novembre 2015, pp. 67-73.

Le plan d'action, présenté en conseil des ministres le 21 octobre dernier, sera mis en œuvre sur une période de cinq ans. Il prévoit des mesures de revalorisation indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les agents des catégories A et B de la filière médico-sociale, le passage du niveau III au niveau II des diplômés du travail social, une concertation sur le reclassement en catégorie A des agents de la filière sociale actuellement en catégorie B, la diversification des stages dans le cadre de la formation, le développement de l'apprentissage, particulièrement dans l'aide à domicile, la modernisation de la formation, l'instauration d'un premier accueil de proximité, la mise en place d'un référent de parcours chargé de coordonner les dispositifs et les différents acteurs lors d'une prise en charge globale d'un individu, la systématisation du travail en réseau qui devrait être intégré dans les fiches de poste et le développement par le CNFPT de formations interdisciplinaires.

#### **Protection de l'enfant : la commission des affaires sociales de l'Assemblée amende le texte *a minima*.**

Localtis.info, 17 novembre 2015.- 2 p.

Des amendements à la proposition de loi relative à la protection de l'enfant adoptée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, prévoient, notamment, que seuls les médecins des départements puissent jouer le rôle de référent auprès des professionnels libéraux et que l'allocation de rentrée scolaire soit versée sur un compte bloqué à la caisse des dépôts. Le dispositif relatif à l'accueil durable et bénévole par un tiers d'un enfant pris en charge par l'aide sociale à l'enfance a été clarifié par le gouvernement.

### Bibliothèque Durée du travail

#### **La DGD financera l'extension des horaires des bibliothèques.**

Localtis.info, 3 novembre 2015.- 2 p. + 3 p.

#### **L'État promet des aides aux collectivités pour élargir les horaires des bibliothèques.**

Maire.info, 3 novembre 2015.- 1p.

Dans un rapport, présenté le 2 novembre dernier, M<sup>me</sup> Sylvie Robert, sénatrice, formule 18 propositions concernant l'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques françaises. Elle insiste, notamment, sur la nécessaire conciliation entre les attentes des usagers et le respect des agents.

La ministre de la culture et de la communication a indiqué qu'une partie des coûts liés à l'extension des horaires d'ouverture serait financée grâce à une réforme de la dotation générale décentralisée et a annoncé la parution d'un guide méthodologique concernant la mobilisation de jeunes en service civique en bibliothèque.

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

#### **Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux : nouveau rejet unanime du collège syndical du CSFPT.**

Localtis.info, 10 novembre 2015.- 1 p.

Lors de la séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 16 septembre dernier, deux projets de décrets instaurant un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs ont été présentés. Les ingénieurs principaux qui y sont éligibles pourraient encore accéder au grade d'ingénieur en chef ce qui impliquerait la réunion des commissions administratives paritaires d'ici la parution des décrets qui pourrait être repoussée à mars ou avril 2016. Les organisations syndicales se sont prononcées contre ces projets, jugeant qu'ils compliquaient le déroulement de carrière des ingénieurs.

## Congé de maladie

### Arrêts maladie : près d'un agent public sur trois s'est absenté au moins une fois en 2013.

Localtis.info, 26 novembre 2015.- 2 p.

Une enquête, réalisée dans le cadre du rapport annuel sur l'état de la fonction publique auprès de 12 000 agents de la fonction publique indique que plus de 30 % d'entre eux ont eu au moins un arrêt de maladie au cours de l'année 2013, contre 28 % pour les salariés du secteur privé.

Les agents publics s'arrêtent, en moyenne, moins longtemps que les salariés du secteur privé.

Les agents des catégories B et C, les plus nombreux à s'arrêter, appartiennent aux secteurs de l'action sociale, de l'entretien et de la maintenance. Les risques psychosociaux et les contraintes physiques, notamment, sont pointés dans les causes de ces arrêts.

## Congés de maladie / Contrôle médical

### Fonctionnaires : le piètre bilan du contrôle des arrêts de travail.

Les Échos, 6 et 7 novembre 2015, p. 4.

Un amendement au budget, déposé par le gouvernement, prévoit de prolonger jusqu'au 31 décembre 2018 l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires par les caisses primaires d'assurance maladie. Parallèlement, une mission d'inspection évaluera cette expérimentation ainsi que les coûts et les modalités de sa généralisation.

## Crèche

### Filière médico-sociale

#### Assistant maternel

### Sénat : « peu de place à l'optimisme » sur un rattrapage des places d'accueil de la petite enfance.

Localtis.info, 10 novembre 2015.- 2 p.

Le rapport sur la branche famille, mis en ligne dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale par le Sénat, estime que des progrès importants doivent être réalisés pour accroître les possibilités de garde des jeunes enfants.

Il préconise, notamment, une simplification des normes des établissements, la poursuite de la réflexion autour de la filière des métiers de la petite enfance, l'établissement de référentiels communs pour la délivrance des agréments des assistantes maternelles par les PMI et des mesures de valorisation de cette profession.

Le directeur général de la Cnaf (Caisse nationale des allocations familiales), auditionné par les sénateurs, a indiqué que le retard dans la création des places en crèches devrait être rattrapé d'ici la fin de l'année 2015 et que la situation des assistantes maternelles ferait l'objet d'une étude spécifique.

## Culture

### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle

#### Fleur Pellerin veut réduire les écarts entre écoles nationales et écoles territoriales supérieures d'art.

Localtis.info, 4 novembre 2015.- 1 p. + 8 p.

Dans un discours prononcé le 30 octobre dernier, à Lyon devant les Assises nationales des écoles supérieures d'art, la ministre de la culture s'est prononcée sur le développement de l'enseignement supérieur artistique et a indiqué qu'une réflexion était en cours sur la création d'un cadre d'emplois de professeur territorial d'art plastique équivalent au statut des professeurs des écoles nationales. Un rapport a été remis aux parlementaires en avril dernier à ce sujet.

## Cumul d'activités

### Alain Tourret veut lâcher la bride aux fonctionnaires sur le cumul des emplois.

Acteurspublics.com, 4 novembre 2015.- 1 p.

Dans son rapport sur la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2016, M. Alain Tourret, député, propose de lever certains obstacles au cumul d'emplois pour les agents travaillant à temps plein.

Cette idée a été rejetée en commission par la ministre de la fonction publique qui a indiqué qu'une enquête serait peut-être menée sur ce sujet, au cours de l'année 2016, si les moyens financiers le permettent.

## Décentralisation

### Coopération intercommunale

#### Les incidences de la loi NOTRe sur les agents.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1463, 20 octobre 2015, pp. 6-8.

Ce dossier analyse les dispositions de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 qui ont un impact sur le personnel telles les conventions de prestations de services, les garanties financières dues aux agents changeant d'employeur, la mutualisation des commissions administratives paritaires, la situation des agents en cas de restitution de compétences d'un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) à une commune, la création de services communs à un EPCI et à ses communes membres ainsi que les différentes possibilités de mutualisation.

#### La loi NOTRe adapte les conditions de transfert des agents aux employeurs.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1464, 27 octobre 2015, pp. 6-7.

La loi n°2015-991 du 7 août 2015 fixe les modalités de transfert des services et parties de services et des agents y travaillant de l'État vers les collectivités et des départements vers les régions ou vers d'autres collectivités et groupements.

Les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition bénéficient d'un régime particulier.

## Décentralisation

### Collectivités territoriales

#### Coopération intercommunale

#### Établissement public de coopération intercommunale (EPCI)

#### Ile-de-France

##### Réforme territoriale : un chantier RH d'envergure.

Entreprise et carrières, n°1262, 10 au 16 novembre 2015, pp. 18-25.

Ce dossier reprend les interrogations qui font suite à la fusion des régions et à la création de la métropole du Grand Paris et qui concernent plus spécifiquement les agents de l'État et des collectivités concernées.

Dans un entretien, le chef du bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale à la DGAFP s'exprime sur l'accompagnement des mobilités et indique qu'une nouvelle version de la bourse interministérielle de l'emploi public devrait être opérationnelle avant fin janvier 2016 et que la mise en place d'un portail unique de l'emploi dans les trois fonctions publiques est à l'étude.

Une enquête a été effectuée auprès des régions Haute et Basse-Normandie et de Grenoble-Alpes métropole sur la manière dont elles appréhendent les fusions, les réorganisations induites et le devenir des agents.

## Décentralisation

### Région

#### Sport

##### Corse, métropole d'Aix-Marseille-Provence, évolution des CREPS : quelles incidences pour les agents ?

La Lettre de l'employeur territorial, n°1466, 10 novembre 2015, pp. 6-7.

Les dispositions relatives aux ressources humaines de la loi n°2015-991 du 7 août 2015, dite loi NOTRe, tiennent compte des conséquences de la réorganisation des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive en matière de gestion, certaines de ces compétences incombant désormais à la région. La loi fixe également les dispositions particulières à la collectivité de Corse, une ordonnance précisera les modalités de transfert des personnels des trois collectivités existant actuellement.

Certaines dispositions concernent la métropole d'Aix-Marseille-Provence.

## Droits et obligations

##### La prévention des conflits d'intérêts et le fonctionnaire territorial.

Droit administratif, n°8-9, août-septembre 2015, pp. 51-52.

Cet article commente les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations du fonctionnaire relatives à la prévention des conflits d'intérêts et rappelle le rôle du chef de service, garant du respect des règles déontologiques. Le développement de la fonction de déontologue-conseil et la mise en place des chartes de déontologie sont autant de points intéressants.

## Filière police municipale

##### État d'urgence et terrorisme : « les maires ont un double rôle à jouer ».

Localtis.info, 26 novembre 2015.- 2 p.

Lors de la réunion de la commission Sécurité de l'Association des maires d'Ile-de-France le 25 novembre dernier, le directeur du Cris (Centre de réflexion sur la sécurité intérieure) a insisté sur le rôle du maire en matière de sécurité et sur le recours aux policiers municipaux. En effet, suite à la mise en œuvre de l'état d'urgence, la surveillance des marchés est une priorité. La question de l'armement des policiers municipaux s'est posée, les élus soulevant, quant à eux, des problèmes de budget et de formation.

## Finances locales

### CNFPT

#### Centre de gestion

##### Péréquation, communes nouvelles, fiscalité locale...

##### Les députés prennent en main le projet de budget.

Localtis.info, 6 novembre 2015.- 3 p.

Outre, le report à 2017 de la réforme de la dotation globale de fonctionnement, la commission des lois a adopté divers amendements concernant les contributions ou versements au titre du Fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales, notamment pour les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ainsi que le maintien du taux actuel des cotisations au CNFPT.

La ministre de la fonction publique a indiqué qu'une mesure en préparation visait à intégrer au projet une proposition de loi sur les centres de gestion.

## Finances publiques

### Traitement et indemnités

#### Marchés publics

##### Aux fondements de la règle du service fait.

Revue du droit public, n°4, juillet-août 2015, pp. 881-912.

Alors que la certification du service fait a été affirmée comme un principe fondamental par le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012, l'auteur de cette étude constate la multiplicité des dérogations à cette règle comptable et revient sur son origine historique, l'interdiction des libéralités à la Révolution française, et sur son inscription dans les textes comptables et dans les textes relatifs au paiement des agents et, plus spécifiquement, dans la réglementation des pensions.

Sous la Restauration, la règle du service fait se banalise et est transposée au droit privé, le lien avec l'interdiction des libéralités s'effaçant. Depuis la deuxième guerre mondiale, le service fait s'impose comme un mode normal de paiement des marchés et est rattaché au XIX<sup>e</sup> siècle, pour la fonction publique, à la logique du droit privé. L'auteur, après analyse de la doctrine, voit dans ce principe une filiation avec la période révolutionnaire.

## Fonction publique

### Accord sur l'avenir de la fonction publique.

Liaisons sociales, 3 novembre 2015, p. 5.

Après avoir indiqué que le comité de suivi de l'accord ne serait pas mis en place, la ministre de la fonction publique a précisé, le 30 octobre dernier, que certaines mesures de cet accord seraient insérées dans le projet de loi déontologie et dans le projet de loi de finances pour 2016.

450 textes devraient, à terme, être modifiés.

## Fonction publique

### Effectifs

### Statistiques

#### 466 pages pour tout savoir sur les fonctionnaires !

Localtis.info, 26 novembre 2015.- 2 p.

Selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la fonction publique territoriale employait, au 31 décembre 2013, 1,879 million d'agents dont 55 % dans les communes, 19,3 % dans les départements et 4,3 % dans les régions.

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du secteur privé, avec, pour la fonction publique territoriale, une moyenne d'âge de 44,3 ans.

12 410 agents ont été recrutés par concours externe auxquels il faut ajouter 22 235 recrutements directs en catégorie C.

C'est dans les communes que l'augmentation du salaire net moyen a été la plus faible et la part moyenne des primes dans la rémunération brute totale a globalement reculé pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, en 2013.

#### Le nombre de fonctionnaires a augmenté dans l'ensemble de la fonction publique en 2013.

Liaisons sociales, 25 novembre 2015, p. 3.

Selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, présenté le 24 novembre 2015 au Conseil commun de la fonction publique, le nombre d'emplois dans la fonction publique a augmenté de 0,7 % en 2013, et de 0,9 % dans la fonction publique territoriale.

La féminisation s'est accrue, avec une augmentation des effectifs des femmes de 0,3 % dans l'ensemble de la fonction publique où ces dernières représentent désormais 62 % des agents. Il est à noter que la part des femmes augmente également dans la catégorie A pour les trois fonctions publiques. Si le salaire net moyen a augmenté, il est néanmoins en diminution compte tenu de l'inflation.

## Fonction publique

### Traitement et indemnités

#### Fonctionnaires : ce que va coûter l'accord en 2016.

Les Échos, 5 novembre 2015, p. 5.

Un amendement au projet de loi de finances pour 2016 prévoit de transformer une partie des primes des fonctionnaires en salaire de base. Ainsi, pour les catégories A, 389 euros de prime devraient être retirés et 500 euros de salaires ajoutés. Pour les

catégories B, ces chiffres seraient de - 278 euros et + 320 euros, et, pour les catégories C, de - 167 euros et + 220 euros. L'essentiel de la différence sera absorbé par les cotisations sociales.

Pour éviter que le salaire total net des agents ne diminue de ce fait, il est prévu un petit coup de pouce salarial. Cette mesure coûterait 48 millions aux collectivités locales compensée en partie par l'allongement de la durée des avancements.

## Fonction publique

### Traitement et indemnités

### Avancement

#### 75 millions de primes de fonctionnaires transformés en salaire de base.

Acteurspublics.com, 6 novembre 2015.- 1 p.

Un amendement au projet de loi de finances pour 2016, adopté par l'Assemblée nationale le 5 novembre dernier, intègre une partie des primes dans le salaire de base, cette mesure devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B et certains fonctionnaires de catégorie A. Pour les autres fonctionnaires, elle s'appliquerait aux 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cet amendement harmonise également, dans les trois fonctions publiques, la durée d'avancement d'un échelon à l'autre.

#### Rémunération des fonctionnaires : deux dispositions majeures du protocole « PPCR » intégrées au PLF.

Localtis.info, 10 novembre 2015.- 2 p.

Lors de la présentation de l'amendement au projet de loi de finances pour 2016 qui prévoit d'intégrer une partie des primes perçues dans le traitement de base et d'harmoniser les durées dans les échelons pour les trois fonctions publiques, la ministre de la fonction publique a indiqué qu'un nouveau dispositif remplacerait le dispositif actuel d'avancement. Ce dispositif devrait faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales d'ici la fin de l'année 2015.

## Fonction publique

### Traitement

#### Vers une hausse des salaires des fonctionnaires.

Liaisons sociales, 25 novembre 2015, p. 5.

Selon le Figaro, la ministre de la fonction publique aurait indiqué, dans une interview à l'agence de presse AEF, qu'une revalorisation du point d'indice pourrait être envisagée lors du rendez-vous avec les organisations syndicales prévu en février 2016.

## Fonction publique

### Traitement et indemnités

### Loi de finances

#### Les députés amendent le projet de budget pour 2016 en première lecture.

Liaisons sociales, 19 novembre 2015, pp. 3-4.

Lors du vote en première lecture du projet de loi de finances pour 2016, les députés ont adopté un amendement réformant la CSG (contribution sociale généralisée) et certaines mesures figurant dans le protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique. L'expérimentation des contrôles des arrêts de maladie par les CPAM (caisses primaires d'assurance maladie) devrait être prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 et l'intégration d'une partie des primes et indemnités dans la rémunération s'accompagnerait d'un abattement annuel plafonné sur certaines indemnités dont la liste serait donnée par décret.

## Formation

### Formation professionnelle : les employeurs publics font mieux que ceux du privé.

Localtis.info, 26 novembre 2015.- 1 p.

Une étude incluse dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015 indique, qu'en 2012, 72 % des agents de la fonction publique avaient participé au moins à une formation contre 59 % des salariés du secteur privé. Ce pourcentage s'élève à 68 % pour la fonction publique territoriale.

Le départ en formation concerne d'abord les plus diplômés, les titulaires et les agents en contrat à durée indéterminée.

La motivation à suivre une formation est liée au risque de perte d'emploi pour 15 % des salariés du secteur privé, contre 11 % des agents de la fonction publique territoriale.

Les agents publics déclarent plus souvent leurs souhaits de formation insatisfaits.

## Formation d'intégration

### Formation d'intégration : les catégories A et B auront bientôt deux fois plus d'heures.

Localtis.info, 3 novembre 2015.- 1 p.

D'après le CNFPT, le doublement de la formation d'intégration pour les catégories A et B, prévu par le décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015, devrait générer une dépense supplémentaire de 3,5 millions d'euros pour cet établissement.

En 2014, le nombre de stagiaires en formation d'intégration s'est élevé à 3 986 pour la catégorie A et à 7 127 pour la catégorie B.

## Hygiène et sécurité

### Travailler dans le froid, prévention des risques : obligations et recommandations.

Liaisons sociales, 25 novembre 2015.- 4 p.

Sont successivement rappelées : les différentes règles à respecter, issues du code du travail, en matière d'évaluation des risques liés au froid, la prévention à mettre en œuvre, le rôle du salarié ainsi que celui du médecin du travail. Des recommandations de l'INRS, fondées, notamment, sur un certain nombre de normes ISO, sont également présentées.

## Obligations du fonctionnaire

### Obligation de réserve

### Liberté d'opinion et non discrimination

### Autorisation d'absence pour assister à des fêtes religieuses

#### Le principe de laïcité des agents publics.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°43, 26 octobre 2015, pp. 32-36.

Alors que le principe de laïcité pourrait prochainement entrer dans le statut de la fonction publique, cette étude présente les aspects actuels de cette notion qui figurent dans les droits et obligations des fonctionnaires.

L'obligation de neutralité qui consiste, pour un agent, à ne pas manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions, a été progressivement étendue par la jurisprudence. La violation de ce principe peut être sanctionnée disciplinairement même si le juge s'est montré nuancé dans ses appréciations.

Le principe de laïcité garantit, cependant, la liberté de conscience et de croyance des agents, leur expression étant limitée par le devoir de réserve. Des autorisations d'absence lors de fêtes religieuses peuvent leur être accordées dans la mesure où elles sont compatibles avec les nécessités du service.

## Recrutement / Diplômes

### Diplômes français / Diplômes de l'enseignement supérieur

#### Étude. La reconnaissance du doctorat dans la fonction publique : une bouteille jetée dans l'océan normatif ?

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°5, septembre-octobre 2015, pp. 275-280.

Alors que l'article 78 de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche prévoit la prise en compte dans les corps et cadres d'emplois de la fonction publique du diplôme de docteur, ces dispositions n'ont jusqu'à présent pas été suivies d'effet.

L'auteur de cette étude élargit son propos à la place qu'occupe le diplôme dans le recrutement au sein de la fonction publique et juge la répartition en trois catégories inadaptée du fait de l'inflation actuelle des titres et diplômes et du nivellement qu'elle opère dans la gestion de personnels ayant des formations très hétérogènes.

## Région

### Effectifs

#### De véritables « mammouths » émergent en région.

Les Échos, 26 novembre 2015, p. 4.

De 2002 à 2012, les effectifs des régions ont été multipliés par six, principalement du fait du transfert des agents techniques, ouvriers et de service des lycées et ces effectifs devraient encore s'accroître avec la mise en œuvre des dispositions de la loi NOTRe.

Il est à noter que les ratios entre la population et le nombre

de fonctionnaires varient fortement d'une région à l'autre. Suite à la fusion des régions, les effectifs devraient compter entre 5 000 et 10 000 agents, et on estime à sept ans, le temps nécessaire à l'harmonisation des différentes conditions de travail, des horaires et du régime indemnitaire.

## Région

### Établissement public de coopération intercommunale

#### Les incidences pour les agents du regroupement des régions et des fusions d'EPCI.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1465, 3 novembre 2015, pp. 6-8.

La loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) réorganise les régions, entraînant ainsi des regroupements de personnels, avec le maintien de certaines garanties et une gestion dérogatoire pour les emplois fonctionnels.

La loi rationalise également la coopération intercommunale avec la fusion d'EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) à fiscalité propre et instaure des dispositions particulières pour les directeurs généraux des services. Le devenir des agents en cas de retrait d'une commune d'un EPCI ou d'une dissolution de cet établissement est également prévu.

## Retraite

#### Les fonctionnaires continuent de repousser leur âge de départ à la retraite.

Liaisons sociales, 4 novembre 2015, pp. 3-4.

Selon un rapport annexé au projet de loi de finances pour 2016, 1, 2 millions de retraités appartenaient à la fonction publique territoriale en 2014.

L'âge moyen de départ en retraite a augmenté en 2014 et se situe à 60 ans et 10 mois. Cette augmentation due à la baisse des catégories actives est compensée en partie par l'élargissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui a eu pour conséquence un accroissement de 10 % des nouveaux retraités.

Le nombre des bénéficiaires d'une surcote est stable alors que celui des bénéficiaires concernés par une décote est en légère baisse.

## Retraite

### Sécurité sociale

#### PLFSS 2016 : le Sénat relève l'âge de départ à la retraite à 63 ans.

Liaisons sociales, 17 novembre 2015, p. 4.

Lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale, le Sénat a adopté un amendement relevant progressivement, à partir de 2019, l'âge de départ à la retraite à 63 ans.

## Retraite Sécurité sociale Mutuelle

#### PLFSS pour 2016 : la commission des affaires sociales du Sénat propose de relever l'âge légal de départ à la retraite.

Liaisons sociales, 6 novembre 2015, p. 4.

La commission des lois du Sénat a adopté un amendement relevant progressivement l'âge de départ en retraite à 63 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et a supprimé la labellisation des contrats d'assurance complémentaire santé pour les personnes de plus de 65 ans.

## Retraite Pension de réversion

#### La réversion sur la sellette.

Le Monde, 1<sup>er</sup> décembre 2015, p. 7.

Dans un rapport publié en septembre 2015, la Cour des comptes propose d'harmoniser les conditions de versement de la pension de réversion dans les différents régimes de retraite, d'introduire notamment une condition d'âge et de ressources pour tous les régimes et d'aligner les taux de réversion qui sont respectivement de 50 % pour la fonction publique, de 54 % pour les salariés du privé et de 60 % pour les retraites complémentaires.

## Sécurité sociale Plafond de sécurité sociale

#### Le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 3 218 euros par mois en 2016.

Liaisons sociales, 12 novembre 2015, p.2

La Direction de la sécurité sociale vient d'indiquer que le plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 3 218 euros par mois en 2016, ce qui représenterait une hausse de 1,5 % par rapport à 2015. Un arrêté officialisant ce montant devrait paraître fin novembre ou début décembre 2015.

## Secret professionnel Filière médico-sociale Formation

#### Une loi simplifie la procédure de signalement des maltraitances par les professionnels de santé.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2931, 30 octobre 2015, pp. 41-42.

Une proposition de loi, adoptée définitivement le 22 octobre dernier, prévoit d'étendre la levée du secret professionnel en cas de faits de maltraitance sur un enfant à l'ensemble des professionnels de santé, la responsabilité civile, pénale ou disciplinaire de ceux-ci ne pouvant être engagée s'ils ont agi de bonne foi.

La formation initiale et continue des professionnels confrontés aux violences intrafamiliales doit inclure une information sur les modalités de signalement aux autorités administratives et judiciaires.

## SMIC

### **SMIC : le groupe d'experts défavorable à un « coup de pouce » au 1<sup>er</sup> janvier.**

Les Échos, 26 novembre 2015, p. 2.

Selon l'AFP, le groupe d'experts, dans son rapport annuel, déconseille au gouvernement de donner un « coup de pouce » au Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Sport Décentralisation

### **Un projet de décret précise la place des régions au sein des CREPS décentralisés.**

Localtis.info, 4 novembre 2015.- 1 p.

Un projet de décret, qui devrait paraître avant la fin de l'année, organise les modalités de transfert des CREPS (centres de ressources, d'expertise et de performances sportives) aux régions au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'État devrait assurer, notamment, la rémunération des agents de l'État exerçant les missions d'encadrement et de surveillance des sportifs et des stagiaires alors que la région aura à sa charge la construction, la maintenance des équipements et des locaux, l'accueil, la restauration et l'hébergement au sein des CREPS ainsi que le recrutement, la gestion et la rémunération des personnels. ■

# Les informations administratives et juridiques

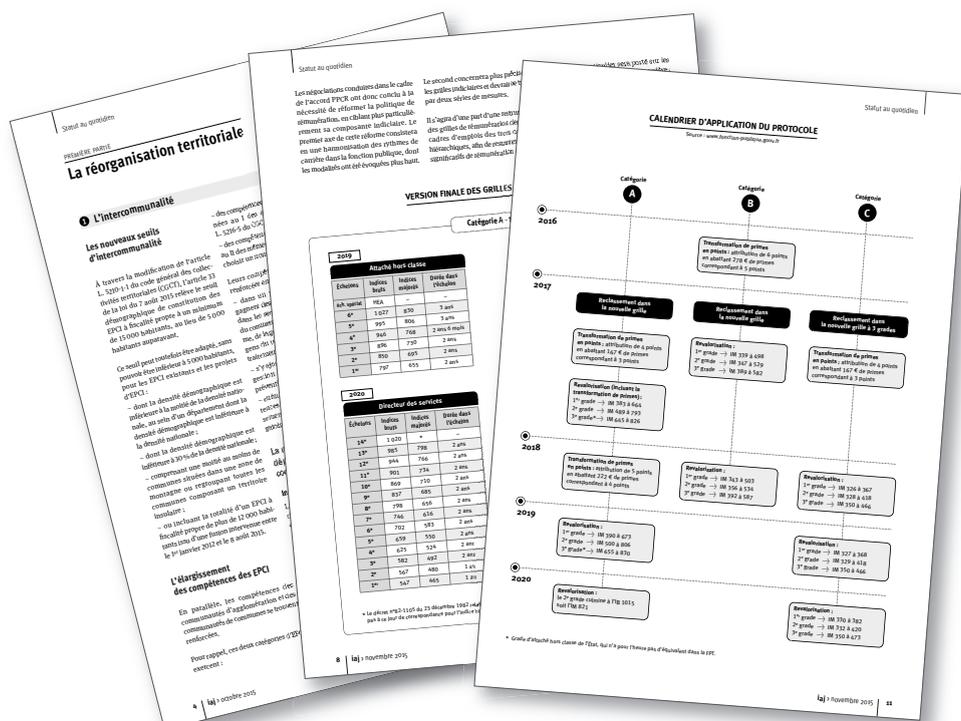
## fonction publique territoriale



La revue *Les informations administratives et juridiques* proposée par le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, présente chaque mois :

- l'actualité relative au statut de la fonction publique territoriale, qu'elle soit législative, réglementaire ou jurisprudentielle ;
- des dossiers de fond sur un thème statutaire ;
- une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires ;
- un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, documents parlementaires, réponses ministérielles, presse et livres...).

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 vente au numéro ou par abonnement :

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La documentation Française

01 40 15 70 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



## Articles parus en 2015

**n°1 janvier 2015** (réf. 303330611708)

+ Index thématique des articles au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Le fonctionnement des instances consultatives (1<sup>re</sup> partie) : CT et CHSCT

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

Les cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2015

**n°2 février 2015** (réf. 303330611715)

+ Recueil des références documentaires 2014/2

Le fonctionnement des instances consultatives (2<sup>e</sup> partie) : CAP

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

Revalorisation de la carrière des agents et directeurs de police municipale

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

**n°3 mars 2015** (réf. 303330611722)

L'exercice du droit syndical dans la FPT :

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

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

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

**n°4 avril 2015** (réf. 303330611732)

La suppression d'emploi dans la FPT

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

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

**n°5 mai 2015** (réf. 303330611746)

Les avantages en nature : régime social et fiscal

Protection fonctionnelle et faute personnelle (*jurisprudence*)

Conformité au droit européen des avantages de pension liés aux enfants (*jurisprudence*)

**n°6 juin 2015** (réf. 303330611753)

La prise en charge du fonctionnaire territorial

Astreintes et permanences des agents de la filière technique

Le don de jours de repos pour enfant malade

Mesures d'ordre intérieur et discrimination (*jurisprudence*)

**n°7 juillet 2015** (réf. 3303330611654)

La gestion des pratiques addictives

Point d'étape sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

Le versement de la GIPA en 2015 (*Point bref*)

**n°8 août 2015** (réf. 3303330611654)

L'indemnité de résidence

Emplois fonctionnels de direction : les décrets du 13 juillet 2015

Assurance chômage : l'exercice du droit d'option

L'indemnité de mobilité dans la FPT : les décrets du 30 juillet 2015

Dispositif d'accès à l'emploi titulaire et conditions de diplôme (*jurisprudence*)

**n°9 septembre 2015** (réf. 3303330611784)

+ Recueil des références documentaires du 1<sup>er</sup> semestre 2015

Les conditions générales de recrutement

Les heures supplémentaires des personnels d'enseignement artistique

Agent non titulaire : nouveau contrat substantiellement différent et réparation du préjudice (*jurisprudence*)

**n°10 octobre 2015** (réf. 3303330611791)

La loi « NOTRe » du 7 août 2015 et ses incidences sur les personnels

La mutation externe

Recrutement direct dans l'emploi fonctionnel : procédure et durée de l'engagement (*jurisprudence*)

**n°11 novembre 2015** (réf. 3303330611807)

Protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

Mise en œuvre de la NBI « quartiers prioritaires »

Logement de fonction : détermination du montant de la redevance (*jurisprudence*)

Refus de titularisation et information du stagiaire (*jurisprudence*)

# Bon de commande

À retourner à la **Direction de l'information légale et administrative (DILA)**  
Administration des ventes  
26 rue Desaix 75727 Paris Cedex 15  
Télécopie 33 (0)1 40 15 70 15

 La  
**documentation**  
Française

	Prix unitaire TTC	Nombre	Total
<input type="checkbox"/> <b>Je souhaite m'abonner aux 12 prochains numéros de la revue</b> Les informations administratives et juridiques			
Version papier	185 €		
Version électronique - format PDF	140 €		
<input type="checkbox"/> <b>Je souhaite commander au numéro* :</b>			
un numéro version papier	19,90 €		
Téléchargement au numéro dans le kiosque des publications sur <b>www.ladocumentationfrancaise.fr</b>	15,20 €		
Participation aux frais d'envoi (livraison sous 48h) (sauf pour les abonnements)			4,95 €

vous êtes une société, un organisme     vous êtes un particulier (cochez la case correspondante)

N° de client  (merci de remplir ce formulaire en capitales)

Raison sociale

Nom  Prénom

Adresse

Code postal  Ville

Pays

Téléphone  Courriel

Mode de règlement :

Par carte bancaire n°

Date d'expiration  N° de contrôle  (indiquez les trois derniers chiffres situés au dos de votre carte bancaire, près de la signature)

Par mandat administratif (réservé aux administrations)

Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du BAPOIA (budget annexe publications officielles et information administrative)

Date

Signature

# Les ouvrages du CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

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

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

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*

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



NOUVEAUTÉ

## Fonction publique territoriale Le statut en bref

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

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

Réf. : 9782110097149 - 132 pages - 9€

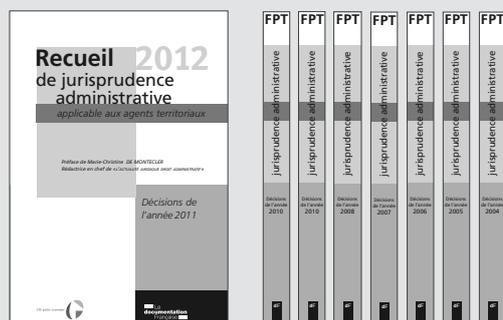


## Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

### Guide pratique de gestion

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

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24€



## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

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

*Un volume par an de 1995 à 2012*

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

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

En vente :

La  
documentation  
Française

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

ISSN 1152-5908

CPPAP 1115 B 07382

**Prix : 19,90 €**



IMPRIM'VERT®

Imprimé par la Dila

PEFC® 10-31-2190 / PEFC recyclé