

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER**

**Le congé de maternité**

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

**VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

**Imprescriptibilité de l'action disciplinaire**

● n° 5 - mai 2014





**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 page**

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

*Statut commenté* : Benoit Larivière,  
Suzanne Marques, Philippe David, Anne Dubois

*Actualité documentaire* : Sylvie Condette,  
Gwénaële Lavanant

Maquette et mise en page : Michèle Frot-Coutaz

© DILA

Paris, 2014

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 Le congé de maternité

### DOSSIER

---

20 La journée de solidarité : rappel des conditions de mise en œuvre

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

23 Imprescriptibilité de l'action disciplinaire

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

27 Textes

32 Jurisprudence

34 Chronique de jurisprudence

36 Presse et livres

## Le congé de maternité

Le statut garantit aux fonctionnaires et aux agents non titulaires un congé de maternité leur permettant de suspendre leur activité pendant une période déterminée autour de la date présumée d'accouchement. Ce droit à congé est complété par une protection spécifique mise en œuvre tout au long de la grossesse.

Toute femme a le droit de suspendre son activité professionnelle, avant et après son accouchement, dès lors que son état de grossesse a été médicalement constaté.

Institué il y a tout juste un siècle en France, le droit à un congé de maternité a progressivement été renforcé pour devenir un droit social fondamental de la travailleuse. La « loi Engerand » a dessiné en 1909 une première ébauche de ce droit, en permettant aux femmes de suspendre leur activité sans rupture du contrat de travail, pendant huit semaines consécutives autour de l'accouchement, mais sans rémunération. En 1913, la « loi Strauss » (1) a ouvert aux femmes le droit à un congé rémunéré, comprenant un

congé postnatal obligatoire de quatre semaines. Cette période de congé constituait alors un moyen de lutte contre la mortalité maternelle et infantile.

Au niveau européen, la directive du 19 octobre 1992 relative à la protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes (2) a prescrit un niveau de protection minimal de la travailleuse enceinte, en fixant notamment à quatorze semaines la durée minimale du congé de maternité et en interdisant le licenciement lié à la grossesse. Les dispositions nationales en vigueur respectaient déjà un tel niveau de protection et prévoyaient même, dans certains cas, des garanties supérieures.

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

Pour la fonction publique, dès le premier statut général des fonctionnaires créé par la loi n°46-2294 du 19 octobre 1946, le droit à un congé de maternité a été prévu au bénéfice des agents publics. Quelques années plus tard, les dispositions applicables au personnel des communes reprenaient le même principe en indiquant : « *Le personnel féminin des communes, (...), bénéficie d'un congé avec traitement pour couches et allaitement ou pour adoption. La durée de ce congé est égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le congé prévu au premier alinéa est considéré comme service accompli* » (3).

Aujourd'hui, le statut garantit aux agents féminins, fonctionnaires ou agents non titulaires, le droit à un congé et à une protection spécifique. L'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant

(3) Ce droit a tout d'abord été inscrit dans la loi n°52-432 du 28 avril 1952 portant statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux, puis à partir de 1977, dans le code des communes, à l'article L. 415-26.

(1) Loi sur le repos des femmes en couches du 17 juin 1913.

droits et obligations des fonctionnaires prévoit ainsi le droit à des congés de maternité et à des congés liés aux charges parentales. L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et le décret n°88-145 du 15 février 1988 (4) déclinent respectivement le droit à congé de maternité pour les fonctionnaires territoriaux et pour les agents non titulaires.

En vertu de ces dispositions, les agents bénéficient d'un congé de maternité dont la durée, déterminée par référence au régime général, varie selon le type de grossesse et la situation familiale de l'agent. Durant cette période, l'intéressée conserve ses droits statutaires, notamment en matière de déroulement de la carrière et de congés. Ce congé est en principe rémunéré, sous réserve d'une condition d'ancienneté pour les agents non titulaires.

Le statut se veut donc protecteur de l'agent en cas de grossesse et de maternité en lui permettant de suspendre l'exercice de ses fonctions, avec la garantie de voir son emploi et sa santé préservés.

Outre le congé octroyé, une protection spécifique liée à l'état de grossesse est mise en œuvre par l'employeur. L'agent qui a déclaré sa grossesse fait l'objet d'une surveillance médicale particulière et, si nécessaire, bénéficie d'un aménagement de ses conditions et de son temps de travail. Enfin, elle est protégée contre toute forme de discrimination liée à son état et ne peut en conséquence être licenciée.

Il est rappelé que le statut complète les droits ouverts par le code de la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité. L'ensemble des agents publics bénéficie en effet du remboursement des prestations en nature, c'est-à-dire de la prise en charge des frais médicaux et autres

relatifs à la grossesse et à l'accouchement (5). Pour certains seulement, des prestations en espèces peuvent être versées par la caisse d'assurance maladie ; seuls sont concernés les agents relevant du régime général de sécurité sociale.

Le présent dossier se propose de présenter les dispositions applicables aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale ayant déclaré leur grossesse à leur employeur. Il ne traite pas de la situation des assistants maternels et familiaux, pour lesquels des dispositions spécifiques peuvent trouver à s'appliquer.

Seront successivement abordés le contenu du droit à congé de maternité et sa durée, les incidences sur la situation administrative de l'agent, et enfin l'issue du congé.

## ■ Le droit au congé de maternité

Le statut garantit aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale ayant déclaré leur état de grossesse un droit à un congé de maternité. Ce congé implique une période de suspension de l'activité professionnelle.

### Les bénéficiaires

Le droit au congé de maternité est ouvert à tout agent féminin ayant déclaré son état de grossesse.

À l'instar des autres types de congés prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, le congé de maternité

lui permet de cesser d'exercer ses fonctions pendant une certaine durée, avant et après l'accouchement, tout en étant maintenue en position d'activité. La circulaire du 21 mars 1996 indique ainsi que « l'agent féminin a droit sur sa demande à suspendre son activité ».

On peut rapprocher ces dispositions de celles prévues par le code du travail prévoyant que le contrat de travail de la salariée est simplement suspendu pendant la période qui correspond au congé de maternité. La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté (6).

Une condition de suspension de l'activité professionnelle est par ailleurs posée par le code de la sécurité sociale qui stipule que « l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation » (7).

### Les fonctionnaires

L'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que ce congé bénéficie aux fonctionnaires placées en position d'activité. Il figure ainsi parmi les congés liés à la position statutaire d'activité, à l'instar des congés annuels et des congés de maladie. L'article 56 de la loi définit cette position comme celle du « fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade ».

(4) Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

(5) Article L. 331-2 du code de la sécurité sociale.

(6) Articles L. 1225-17 et L. 1225-24 du code du travail.

Sont indistinctement concernées toutes les fonctionnaires titulaires et stagiaires (8), qu'elles exercent leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel, qu'elles occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet. Les dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général

de sécurité sociale renvoient en effet aux mêmes droits à congé de maternité que pour celles à temps complet (9).

L'article 32 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (10) prévoit en outre que les fonctionnaires en congé parental ont le droit d'interrompre leur congé pour bénéficier d'un congé de maternité. Il précise en effet que « *si une nouvelle naissance intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions du 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, à un nouveau congé parental* ». En cas de nouvelle naissance, la fonctionnaire peut donc exercer son droit à un congé de maternité ou à un nouveau congé parental. Dans ce dernier cas, la demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance.

On précisera par ailleurs que les fonctionnaires placées dans une position statutaire autre que l'activité, par exemple en disponibilité, peuvent continuer à bénéficier pendant un certain temps d'une couverture sociale au titre de leur régime de sécurité sociale antérieur (11).

Les agents placés en position de détachement bénéficient d'un congé de maternité sur la base des règles de la fonction publique dans laquelle ils exercent et sont donc placés en congé par l'administration d'accueil. Le fonctionnaire détaché est en effet soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement. Les dispositions relatives à la position hors cadres emportent des conséquences similaires pour les droits des agents (12).

## Les agents non titulaires

L'article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (13) ouvre aux agents non titulaires de droit public un droit à congé de maternité rémunéré sous réserve d'une condition d'ancienneté de service.

Ainsi, l'agent non titulaire en activité qui justifie d'au moins six mois de services

bénéficie d'un congé de maternité avec plein traitement. En règle générale, l'ancienneté des agents non titulaires est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le

contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé (14). On ajoutera que, faute de précisions réglementaires en ce sens, des périodes discontinues peuvent être prises en compte pour le décompte de l'ancienneté nécessaire. À titre de comparaison, le décret du 15 février 1988 exige au contraire expressément une durée de service continu pour d'autres congés, notamment pour obtenir un congé de grave maladie ou un congé parental.

À défaut de temps de services suffisants, l'article 11 du décret prévoit que les agents non titulaires sont placés, pour la même durée, en congé sans traitement pour maternité ; ils ne peuvent alors prétendre qu'aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, le congé de maternité ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir (art. 32 du décret du 15 février 1988).

### LE CONGÉ DE MATERNITÉ DES FONCTIONNAIRES : art. 57, 5°, loi du 26 janvier 1984

« Le fonctionnaire en activité a droit : (...) 5° au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale.

« Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ;

« À l'expiration de chacun des congés mentionnés aux deux alinéas précédents, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des dispositions de l'article 54 ».

(7) Article L. 331-3 du code de la sécurité sociale.

(8) Articles 7 et 16 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(9) Article 35 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.

(10) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de

disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

(11) Articles L. 161-8 et L. 161-9 du code de la sécurité sociale.

(12) Article 64 (pour la position de détachement) et article 70 (pour la position hors cadres) de la loi du 26 janvier 1984.

(13) Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents non titulaires de la FPT.

(14) Se reporter également aux articles 29 et 29-1 du décret du 15 février 1988 s'agissant des modalités particulières de décompte de l'ancienneté pour certains agents.

À l'occasion d'une nouvelle naissance, l'agent non titulaire en congé parental bénéficie du droit à réintégrer pour être placé en congé de maternité (art. 14, II du décret du 15 février 1988).

## La procédure d'octroi

Pour bénéficier des prestations légales prévues par l'assurance maternité, l'agent doit faire constater médicalement sa grossesse avant la fin du troisième mois. Une déclaration de grossesse doit être établie à cette occasion, soit par un médecin, soit par une sage-femme, au moyen d'un formulaire dénommé « premier examen médical prénatal », qui mentionne notamment la date présumée du début de la grossesse (15). Cette déclaration est adressée dans les quatorze premières semaines de la grossesse à l'organisme d'assurance maladie ainsi qu'à l'organisme débiteur de prestations familiales de rattachement de l'intéressé.

S'agissant de l'information de l'employeur, on relèvera qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose de délai pour l'accomplissement de cette formalité, contrairement par exemple à ce qui est prévu pour un congé de maladie ordinaire.

Dans le secteur privé, l'article L. 1225-25 du code du travail se limite à indiquer que « *la salariée [qui entend bénéficier du congé de maternité] avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin* ». La salariée enceinte n'est d'ailleurs pas tenue de révéler son état de grossesse, ni au moment du recrutement ni au cours du contrat, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte (art. L. 1225-2 du code du travail). Il ne peut en aucun cas lui être reproché d'avoir dissimulé sa grossesse.

La circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité des agents de la

fonction publique territoriale indique quant à elle que la déclaration de grossesse doit être adressée « *avant la fin du quatrième mois* » :

- pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, au service du personnel de leur collectivité ;
- pour les agents soumis au régime général de sécurité sociale, à la caisse primaire d'assurance maladie ».

En pratique, tous les agents de droit public, quel que soit le régime de sécurité sociale dont ils relèvent, informent leur employeur de leur grossesse si elles souhaitent bénéficier des garanties statutaires liées à leur état. L'accomplissement de cette formalité matérialise la demande de congé de maternité assorti des prestations statutaires, telles que le maintien de la rémunération. À compter de cette date, une protection spécifique leur est également assurée tout au long de la grossesse et des suites de l'accouchement. En effet, une surveillance particulière du service de médecine préventive, des aménagements de postes et des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires sont notamment prévus à l'égard des femmes enceintes. La circulaire de 1996 rappelle à ce propos que diverses sanctions sont prévues par le code de la sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas à ces examens.

### LE CONGÉ DE MATERNITÉ DES AGENTS NON TITULAIRES :

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

**Art. 10.-** L'agent non titulaire en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

**Art. 11.-** L'agent non titulaire qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, paternité ou adoption et qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisants, sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

1. En cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;
2. En cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, de paternité ou adoption pendant une durée égale à celle qui est prévue à l'article 10 ci-dessus ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

(15) Article D. 532-1 du code de la sécurité sociale et articles L. 2122-1 et R. 2122-1 du code de la santé publique.

## ■ La durée du congé de maternité

La directive européenne du 19 octobre 1992 précitée a fixé aux États membres de l'Union l'obligation de garantir aux travailleuses un droit à congé d'une durée minimale d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, dont au moins deux semaines obligatoires. En

France, la durée du congé de maternité excède ces minima, sans égaler toutefois celle prévue par d'autres États dont la législation est encore plus favorable.

La durée du congé de maternité des fonctionnaires et des agents non titulaires est égale à celle prévue par le régime général de la sécurité sociale pour le versement des prestations en espèces, les dispositions statutaires renvoyant au code de la sécurité sociale sur ce point (16). Cette durée varie selon la situation personnelle et familiale de l'agent. Elle peut aussi être modulée à

la demande de l'intéressée ou pour tenir compte de situations particulières telles que l'état de santé de la mère ou de l'enfant. En tout état de cause, l'employeur doit suspendre l'activité de l'agent durant une période incompressible de huit semaines dès lors qu'il a connaissance de sa grossesse.

### À noter

Dans le secteur privé, la durée du congé de maternité des salariées est fixée par le code du travail (art. L. 1225-17 et suivants). Toutefois, des conventions collectives ou des accords de branche prévoient dans certains cas des dispositions plus favorables

**La date présumée d'accouchement permet de déterminer les dates prévisionnelles du congé**

S'agissant des agents non titulaires sous contrat à durée déterminée, il est rappelé que le congé de maternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir (17).

## La durée légale du congé

Les articles L. 331-3 à L. 331-6 du code de la sécurité sociale déterminent la période et la durée du congé autour de la date présumée d'accouchement qui est indiquée dans le certificat établi au cours du premier trimestre de grossesse. Il permet à l'employeur de déterminer la date de début du congé en partant de cette date présumée mais, le cas échéant, il devra être tenu compte de la date réelle d'accouchement. Le congé de maternité comprend ainsi un congé prénatal, avant la date présumée de l'accouchement, et un congé postnatal dont l'agent bénéficie après l'accouchement.

La durée légale du congé varie selon le nombre d'enfants à naître et, en cas de naissance d'un seul enfant, selon le nombre des enfants déjà à charge.

### LA NOTION D'ENFANT À CHARGE au sens des prestations familiales

Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient de certains droits et avantages statutaires au titre des enfants à charge. Les conditions d'attribution du supplément familial de traitement et des congés de maternité et d'adoption s'appuient ainsi sur cette notion.

Pour l'appréciation de ces conditions, la notion d'enfant à charge à retenir est celle issue du code de la sécurité sociale pour le versement des prestations familiales.

L'article L. 521-2 dudit code pose une condition de « *charge effective et permanente* » de l'enfant pour le versement des allocations familiales ; il précise qu'elles sont versées « à la personne qui assume, dans quelques conditions que ce soit, la charge effective et permanente de l'enfant ».

Il convient de retenir une acception large de cette notion, qui permette de prendre en compte la diversité des situations d'accueil d'un enfant sans se limiter au seul lien de filiation, qui n'est pas exigé, ni aux seuls aspects matériels et financiers d'entretien de l'enfant. La personne doit en effet en assumer la responsabilité affective et éducative. Une circulaire ministérielle du 5 janvier 1999 (18) précise que cette notion recouvre également les responsabilités « relatives aux devoirs de garde, de surveillance et d'éducation dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité ».

S'agissant des parents bénéficiant d'un droit de résidence alternée, le juge administratif a récemment eu l'occasion de préciser que ce mode de garde ne remettait pas en cause le caractère effectif et permanent de la charge de l'enfant. En l'espèce, un agent a pu bénéficier d'un congé de maternité au titre d'un troisième enfant, le ménage assumant déjà la charge des deux enfants du concubin de l'agent dans le cadre d'un droit de résidence alternée, dès lors que ce droit était exercé de manière effective et équivalente (19).

Pour mémoire, ouvrent droit aux prestations familiales :

- tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, c'est-à-dire jusqu'à 16 ans ;
- après la fin de l'obligation scolaire, tout enfant âgé de moins de 20 ans et ne percevant pas une rémunération excédant 55 % du SMIC (20).

(16) Article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et article 10 du décret du 15 février 1988.

(17) Article 32 du décret du 15 février 1988.

(18) Circulaire n°DSS/4A/99/03 du 5 janvier 1999 du ministère de l'emploi et de la solidarité relative à la notion de charge effective et permanente d'enfants pour l'ouverture du droit aux prestations familiales.

(19) Conseil d'État, 16 décembre 2013, req. n°367653. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des IAJ de février 2014.

(20) Articles L. 512-3 et R. 512-2 du code de la sécurité sociale.

**En cas de grossesse simple**, le congé débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci. Toutefois, cette durée est portée à huit semaines avant cette date, et dix-huit semaines après la naissance dans deux situations :

- lorsque l'agent ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des prestations familiales,
- lorsque l'agent a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Ces conditions font référence aux notions de viabilité de l'enfant et d'enfant à

charge, pour lesquelles des précisions sont apportées dans les encadrés ci-dessous et page précédente.

**En cas de naissances multiples**, la durée du congé de maternité est également allongée. Le congé prénatal est de douze semaines pour les grossesses gémellaires, et de vingt-quatre semaines pour une grossesse de triplés ou plus. Quant au congé postnatal, il se termine vingt-deux semaines après l'accouchement en cas de naissances multiples.

### **La durée du congé varie selon le type de grossesse et selon la situation familiale**

La période prénatale peut être augmentée dans certaines de ces situations à la demande de l'intéressée, sans justification médicale particulière, auquel cas la période postnatale est diminuée d'autant. La durée totale du congé de maternité n'est donc pas modifiée dans ce cas. À l'occasion de la naissance d'un troisième enfant, ou d'un enfant d'un rang supérieur, la période prénatale peut ainsi être augmentée de deux semaines au maximum, la période postnatale étant alors réduite de la même

## LA NOTION D'« ENFANT VIABLE »

L'article L. 331-4 du code de la sécurité sociale prévoit l'allongement de la période d'indemnisation du congé de maternité, en la portant de 16 semaines réparties autour de l'accouchement à 26 semaines, lorsque l'assurée elle-même ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants au sens des prestations familiales, ou lorsque l'assurée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Le code de la sécurité sociale ne donne pas de définition de cette notion de viabilité de l'enfant.

La circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité des agents de la FPT fait également référence à cette notion en indiquant que « *l'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable* ».

La circulaire n°99/2004 du 10 août 2004 de l'assurance maladie a précisé les règles en matière d'indemnisation des arrêts de travail qui font suite notamment à une interruption de grossesse. Elle indique que seuls sont

pris en charge au titre de l'assurance maternité les interruptions de grossesse intervenant au terme de 22 semaines d'aménorrhée ou lorsque le poids du fœtus est au moins de 500 grammes, seuils qui correspondent aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). En deçà de ces seuils, les arrêts de travail sont indemnisés au titre de l'assurance maladie.

Il convient de préciser que la notion de viabilité a été abandonnée en droit civil (21). L'article 79-1 du code civil prévoit que lorsqu'un enfant est décédé avant que sa naissance ait été déclarée à l'état civil, un acte de naissance et un acte de décès sont établis par l'officier de l'état civil sur production d'un certificat médical indiquant que l'enfant est né vivant et viable. A défaut de certificat médical, il établit un acte d'enfant sans vie. L'acte dressé ne préjuge pas de savoir si l'enfant a vécu ou non. Le décret n°2008-800 du 9 janvier 2008 a modifié les conditions de délivrance de l'acte d'enfant sans vie. Celui-ci peut désormais être établi quelle que soit la durée de la grossesse ; il repose sur la production d'un certificat d'accouchement.

Une lettre ministérielle du 28 mars 2011 (22) rappelle que les nouvelles dispositions relatives à la délivrance des actes d'état civil ne concernent pas la législation sur les prestations sociales. Ainsi, s'agissant du congé de maternité, l'indemnisation continue d'être servie pour les enfants nés au-delà de 22 semaines d'aménorrhée. Selon cette lettre ministérielle, l'indemnisation du congé de maternité doit s'appuyer sur ce seul critère, et « *la mère y a droit même lorsque l'enfant n'est pas né vivant* ». Pour déterminer si la condition de viabilité est remplie, seul le formulaire du premier examen prénatal, qui mentionne la date présumée de grossesse, est nécessaire, en dehors de toute autre pièce justificative.

Un jugement du tribunal administratif d'Amiens du 22 octobre 2010 (req. n°0802105) doit enfin être signalé. S'appuyant sur les dispositions du code de la sécurité sociale, et notamment l'article L. 331-3 qui situe la période d'indemnisation autour de la date présumée d'accouchement, le juge administratif a précisé que le droit au congé de maternité est lié à l'accouchement et non à la naissance d'un enfant vivant.

(21) Jusqu'en 2008, l'enregistrement à l'état civil reposait sur ces mêmes critères de viabilité (22 semaines d'aménorrhée ou poids du fœtus). Toutefois, ces conditions reposaient sur des précisions apportées par voie de circulaire (circulaire n°50 du 22 juillet 1993 relative à la déclaration à l'état civil des

nouveau-nés décédés puis circulaire n°2001/576 du 30 novembre 2001). Par trois arrêts rendus le 6 février 2008, la Cour de cassation a invalidé les seuils fixés par ces circulaires, au motif que le code civil ne subordonne la délivrance de l'acte d'enfant sans vie à aucun seuil. Le décret n°2008-800

du 9 janvier 2008 fait suite à cette jurisprudence.

(22) Lettre ministérielle du 28 mars 2011 relative à l'impact sur les droits sociaux des trois arrêts de la Cour de cassation du 6 février 2008 relatifs à l'état civil des fœtus nés sans vie.

## DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

(art. L. 331-3 à L. 331-6 du code de la sécurité sociale)

Type de grossesse		Durée totale du congé	Période prénatale	Période postnatale	Modulations possibles (sans justification médicale)
		<i>(les durées sont ici exprimées en nombre de semaines)</i>			
<b>Simple</b>	L'intéressée ou le ménage a moins de 2 enfants	16	6	10	
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables	26	8	18	La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum, la période postnatale est alors réduite d'autant
<b>Gémellaire</b>		34	12	22	La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, la période postnatale est alors réduite d'autant
<b>Triplés ou plus</b>		46	24	22	

durée. De même, l'agent peut solliciter dans le cadre d'une grossesse gémellaire l'augmentation de la période prénatale de quatre semaines au maximum, la période postnatale étant alors réduite d'autant. La circulaire du 21 mars 1996 précise que, compte tenu de la durée du congé prénatal pour les grossesses de triplés ou plus, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le prénatal dans ce cas.

Le tableau ci-dessus présente les différentes durées prévues ainsi que les modulations possibles sans prescription médicale.

Des dispositions particulières sont applicables lorsque la date de l'accouchement diffère de la date présumée, situation des plus fréquentes.

Lorsque la date réelle d'accouchement est postérieure à la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective d'accouchement, sans que la période postnatale soit réduite pour autant. La circulaire du 21 mars 1996 indique en effet que « la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est consi-

*dérée comme congé de maternité, cette période s'ajoutant aux 16 ou 26 semaines, ou 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples attribuées à l'intéressée ».*

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, le congé prénatal non utilisé s'ajoute alors au congé postnatal ; la durée totale du congé de maternité n'est pas donc modifiée. Toutefois, une période de repos supplémentaire est attribuée si l'accouchement survient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant. Cette possibilité est évoquée plus loin dans le cadre des situations particulières rencontrées lors de l'accouchement de l'agent.

La durée et la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, peuvent également être modifiées, sous réserve d'une prescription médicale ou dans des situations particulières ci-après précisées.

(23) Article 30 de la loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance.

## Les assouplissements prévus dans le cadre d'une prescription médicale

Sur avis médical, l'agent peut solliciter un aménagement de la durée de son congé de maternité lui permettant d'allonger la période postnatale. Elle peut également solliciter des congés supplémentaires liés à son état de santé.

### • Le report d'une partie du congé prénatal sur le postnatal

La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance (23) a ajouté au code de la sécurité sociale un article L. 331-4-1 visant à assouplir le congé de maternité. Cette disposition ouvre à la future mère la possibilité de demander que le congé prénatal soit écourté dans la limite de trois semaines ; la durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. Ce report ne peut être accordé que sur prescription médicale.

Une possibilité similaire de report était auparavant prévue pour les agents de la fonction publique territoriale par la circulaire du 21 mars 1996 ; elle est

désormais caduque sur ce point. Cette possibilité était alors limitée au congé prénatal accordé pour la naissance du premier ou du deuxième enfant.

Le nouveau dispositif prévu par le code de la sécurité sociale est ouvert à tous les congés de maternité, quel que soit le rang de naissance de l'enfant attendu (naissances de rang 1, 2, 3 ou plus, et naissances multiples).

Une circulaire du 27 septembre 2007 (24) a précisé les modalités de mise en œuvre du nouveau dispositif de report dans la fonction publique territoriale.

S'agissant des modalités de la demande, il est indiqué que l'agent qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal doit justifier d'une prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report. Cette prescription est établie par le professionnel de santé qui suit la grossesse, celui-ci pouvant être un médecin spécialiste en gynécologie médicale ou obstétrique, un médecin généraliste ou une sage-femme.

La demande doit être transmise à l'employeur, accompagnée de la prescription médicale, au plus tard au début du congé prénatal légal. La circulaire rappelle que l'agent non titulaire doit transmettre les documents précités concomitamment à son employeur et à la caisse primaire d'assurance maladie compétente. On pourra également ajouter que les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale sont tenus à la même obligation.

La durée du report, qui ne peut au total excéder plus de trois semaines, est fixée dans le certificat médical. La circulaire précise en outre que « *la loi n'imposant pas de reporter trois semaines d'un bloc, les praticiens pourront, par exemple, autoriser leurs patientes à reporter une semaine ou quelques jours, puis, à l'issue d'un nouvel examen, de nouveau une semaine ou quelques jours, dans la limite de trois semaines* ».

Ce report permet d'allonger le congé postnatal du même nombre de jours sans

modifier la durée totale du congé de maternité. À titre d'exemple, pour la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant (le congé de maternité est de seize semaines, six semaines devant être prises avant la naissance, dix semaines après), l'agent peut demander de réduire de trois semaines maximum son congé prénatal et de reprendre ses fonctions à l'issue de son congé postnatal de treize semaines.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, celui-ci est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant. Il peut notamment s'agir d'un arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse et permettant d'obtenir un congé supplémentaire, dont il est question ci-après.

#### • Les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches

Des congés supplémentaires liés à l'état de santé de la mère, communément appelés « congés pathologiques », peuvent être accordés pendant la grossesse ou après l'accouchement sur prescription médicale.

Un congé supplémentaire de deux semaines au maximum peut être accordé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (articles L. 331-5 et R. 331-6 du code de la sécurité sociale). Cette période de repos peut être prescrite à partir de la déclaration de grossesse (25); elle ne précède donc pas nécessairement immédiatement le congé prénatal. Lorsque cette période supplémentaire de congé n'a pas été prise intégralement, notamment en raison d'un accouche-

ment prématuré, aucun report sur la période postnatale n'est possible. On signalera par ailleurs que les sages-femmes ne peuvent prescrire des arrêts de travail à une femme enceinte qu'en cas de grossesse non pathologique (26).

La circulaire du 21 mars 1996 prévoit en outre au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale la possibilité d'octroi d'un congé supplémentaire nécessité par les suites de couches. Le congé postnatal peut alors être augmenté dans la limite de quatre semaines (27).

Dans la fonction publique, les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches sont considérés comme congé de maternité au regard des droits à l'avancement et des droits à pension.

La circulaire précitée précise enfin que l'employeur peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par un médecin agréé et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

## Les situations particulières

### • L'absence de demande de l'agent ou le renoncement à une partie du congé

Lorsque l'agent n'a pas formulé de demande de mise en congé, l'administration est malgré tout tenue par une période minimale d'interdiction d'emploi qui s'impose à l'agent comme à l'employeur, qu'il soit public ou privé. La circulaire du 21 mars 1996 reprend en effet les principes posés par l'article L. 1225-29 du code du travail qui dispose qu'il « *est interdit d'employer la salariée*

(26) Décret n°85-1122 du 17 octobre 1985 prévoyant les modalités de la prescription d'arrêts de travail par les sages-femmes.

(27) Le code du travail prévoit de manière similaire que la durée du congé de maternité peut être augmentée en raison d'un état pathologique, dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci (article L. 1225-21).

(24) Circulaire du 27 septembre 2007 relative à l'assouplissement du régime de congé de maternité pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires de la fonction publique territoriale (n° NOR/INT/B/07/00097/C).

(25) Il s'agit de la date de la première constatation médicale de la grossesse.

pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement ». L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes.

### **Une période minimale d'interdiction d'emploi s'impose à l'agent comme à l'employeur**

La circulaire prévoit que l'administration gestionnaire doit procéder à la mise en congé de maternité d'office deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement. On conviendra qu'une telle mesure suppose que l'employeur ait eu connaissance de l'état de grossesse, et de cette date présumée, comme le précise la circulaire.

La période minimale d'interdiction d'emploi s'impose également à l'agent qui souhaite renoncer à une partie de son congé de maternité. Dans ce cas, l'intéressée ne peut renoncer qu'aux autres périodes du congé de maternité, au-delà des huit semaines légales d'interdiction d'emploi. Elle doit en informer au préalable son employeur et, le cas échéant, la caisse d'assurance maladie. Elle doit en outre fournir un certificat médical de non contre-indication, et obtenir l'avis du médecin chargé de la prévention.

#### **• L'hospitalisation de l'enfant né prématurément**

Depuis la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les accouchements prématurés bénéficient d'une meilleure prise en compte (28). L'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale a été complété pour permettre d'allonger la durée du congé de maternité quand l'accouchement intervient avant même la période prénatale. Il est ainsi prévu que lorsque l'accouchement intervient

plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal. Par conséquent, la mère bénéficie de ces congés supplémentaires qui s'ajoutent au congé de maternité initialement prévu.

Concrètement, un agent qui accoucherait de son premier enfant huit semaines avant la date présumée d'accouchement bénéficierait de deux semaines de congé supplémentaire précédant le congé prénatal, lequel n'est pas modifié pour autant (il est fixé à six semaines dans ce cas).

L'octroi de cette période supplémentaire est lié à une hospitalisation du nouveau-né. Une circulaire ministérielle du 9 juin 2006 (29) précise que « seule l'admission du nouveau-né, dans un établissement disposant d'une structure de néonatalogie ou de réanimation néonatale, pour y subir des soins spécifiques, nécessités par sa naissance intervenue plus de six semaines avant la date prévue, ouvre droit à la mère au bénéfice de la période de congé supplémentaire ». Elle doit transmettre un bulletin d'hospitalisation établi au titre de l'enfant délivré par l'établissement de santé à l'employeur, ainsi qu'à la caisse primaire d'assurance maladie compétente pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale.

#### **• L'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement**

De manière générale, si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut également bénéficier de la possibilité de reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé de mater-

nité auquel elle peut encore prétendre (art. L. 331-5 du code de la sécurité sociale). Cette demande de report ne peut donc prendre effet qu'à l'expiration d'une période de six semaines après l'accouchement, qui correspond à la période légale d'interdiction d'emploi évoquée plus haut.

L'agent peut alors reprendre ses fonctions et attendre que son enfant quitte l'hôpital pour bénéficier du nombre de jours reportés.

#### **• La grossesse pathologique de l'agent ayant été exposée in utero au diéthylstilbestrol**

Un congé supplémentaire de maternité peut être accordé à l'agent public auquel est prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à son exposition au diéthylstilbestrol (DES) in utero pendant la période s'étendant de 1948 à 1981 (30). Ce droit a été institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2005 et précisé par un décret du 1<sup>er</sup> juillet 2010 (31).

Cette période de congé liée à la grossesse pathologique débute dès le premier jour d'arrêt de travail et prend fin au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal.

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit transmettre à son employeur les volets du formulaire d'avis d'arrêt de travail spécifique qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel ; cet arrêt est prescrit par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique. Les autres volets doivent être conservés et présentés, le cas échéant, à toute requête du médecin agréé dans le

(28) On rappellera que, de manière générale, lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, la période de congé prénatal non utilisée s'ajoute au congé postnatal comme indiqué plus haut.

(29) Circulaire du ministère de la fonction publique n°190 du 9 juin 2006 relative à la période supplémentaire de congé de maternité des mères d'enfants prématurés hospitalisés.

(30) Le DES est une hormone de synthèse prescrite au cours de cette période aux femmes pendant leur grossesse, et dont la nocivité a été établie à l'égard des enfants qui ont été exposés in utero.

(31) Article 32 de la loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004 relative au financement de la sécurité sociale pour 2005 ; décret n°2010-745 du 1<sup>er</sup> juillet 2010 portant application pour les agents publics de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004.

cadre d'une contre-visite organisée à la demande de l'administration ; en cas de contre-visite, l'agent doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Le médecin agréé peut, s'il l'estime nécessaire, solliciter l'avis d'un médecin agréé expert dans le domaine des pathologies liées à l'exposition au diéthylstilbestrol, ou consulter un expert de ces pathologies figurant sur une liste établie par le préfet de région. Le comité médical compétent peut être saisi, soit par l'employeur, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

### • Le décès de la mère

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement, le congé de maternité restant à courir est accordé au père (32). Il ouvre alors droit à un congé d'une durée maximale correspondant à celle du congé postnatal :

- de dix semaines à compter du jour de la naissance. Toutefois, cette durée est portée à dix-huit semaines lorsque, du fait de la naissance, le père assume la charge de trois enfants au moins, au sens des prestations familiales,
- de vingt-deux semaines au plus en cas de naissances multiples.

Il peut également demander le report de tout ou partie du congé auquel il a droit si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la

sixième semaine suivant l'accouchement, jusqu'à la date de la fin de l'hospitalisation, dans les conditions prévues par l'article L. 331-5 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le père n'exerce pas son droit au congé postnatal en cas de décès de la mère, le bénéficiaire de celui-ci peut être accordé à une autre personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire de PACS ou concubin). Cette possibilité a été introduite à la fin de l'année 2012, à l'occasion de la réforme du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont le champ d'application a été élargi à la personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant (33).

## ■ Les incidences du congé de maternité sur la situation de l'agent

Le congé de maternité étant assimilé à une période d'activité, l'agent bénéficie par principe du maintien des droits que lui confère le statut. Sont ainsi garantis des droits équivalents à ceux des fonctionnaires ou agents non titulaires exerçant effectivement leurs fonctions, notamment en matière de rémunération, de déroulement de la carrière mais aussi en matière de congés, sous certaines réserves cependant.

La grossesse et la maternité justifient en outre qu'une protection particulière soit accordée à l'agent qui a déclaré sa grossesse.

### Les droits à rémunération

#### • Le traitement et ses accessoires obligatoires

L'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe d'un congé de maternité assorti du maintien du traitement indiciaire de la fonctionnaire. Le versement du plein traitement lui est assuré pendant une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières de repos (34), donc pendant toute la durée du congé de maternité et des périodes de congés supplémentaires qui lui sont assimilées (notamment les « congés pathologiques »).

Le décret du 15 février 1988 prévoit des droits similaires à l'égard des agents non titulaires qui justifient de six mois de services. Il est en effet rappelé qu'à défaut d'une durée suffisante de services, les agents contractuels sont placés en congé sans traitement pour maternité ; ils

perçoivent alors au cours de cette période les seules indemnités journalières prévues par l'assurance maternité (des précisions sont apportées plus loin sur ces indemnités).

Les autres éléments obligatoires de la rémunération, définis par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, sont également maintenus pendant le congé de maternité. Le juge administratif a en effet confirmé que le droit à rémunération inclut le traitement et ses éléments accessoires, à savoir l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (35).

#### • La nouvelle bonification indiciaire

Le bénéficiaire de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires pendant la durée du congé, comme en dispose l'article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.

(32) Article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

(33) Loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013. Les dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ont été commentées dans le numéro des IAJ de février 2013.

(34) Articles L. 331-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

(35) Conseil d'État, 12 février 1997, req. n°111710 ; Conseil d'État, 22 février 2010, req. n°311290.

## • Le régime indemnitaire

Les dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale restent silencieuses sur le sort du régime indemnitaire en cas d'absences liées à un congé de maternité comme à un congé de maladie (36).

La question a au contraire été tranchée pour la fonction publique de l'État puisque le décret n°2010-997 du 26 août 2010 est venu réglementer le versement du régime indemnitaire dans le cadre de divers motifs d'absence. S'agissant du congé de maternité des agents de l'État, le bénéfice des primes et indemnités leur est maintenu « *dans les mêmes proportions que le traitement* », sous certaines réserves toutefois (37).

À défaut de transposition de ce dispositif de maintien des primes à la fonction publique territoriale, il demeure que les collectivités et établissements peuvent, pour tout ou partie, s'en inspirer. On rappellera en effet qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le régime applicable au sein de la collectivité, dans le cadre fixé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour son application.

Outre cette possibilité de prévoir des garanties similaires à celles prévues par le décret du 26 août 2010, la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité peut, dans le respect du principe de parité, instituer son propre système de modulation. Elle peut ainsi émettre des réserves s'agissant de certaines primes et indemnités, dans la limite des principes dégagés par le juge

administratif. Celui-ci a en effet confirmé qu'il est possible d'opérer une distinction selon la nature des primes :

- celles ayant un caractère forfaitaire, c'est-à-dire des primes liées au grade ou à la qualification professionnelle,
- celles liées à l'exercice effectif des fonctions, pour lesquelles l'organe délibérant peut prévoir un système de modulation en cas d'absence. Le Conseil d'État a précisé que le versement de primes ou indemnités liées à l'exercice effectif d'un service particulier est une faculté laissée à l'appréciation de l'administration et non un droit pour l'agent (38).

Il convient enfin d'ajouter que la collectivité doit prioritairement se référer aux textes instituant les primes et indemnités, lesquels fixent dans certains cas des conditions particulières de modulation ou de suspension durant certains congés, auxquelles il n'est pas possible de déroger. En effet, le principe de parité impose de ne pas instaurer de régime plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État.

## • Les frais de transport domicile-travail

La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé pour maternité (39). Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. De même, à l'issue du congé, si la reprise a lieu en cours de mois, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

(38) Se reporter aux arrêts mentionnés plus haut : Conseil d'État, 12 février 1997, req. n°111710 ; Conseil d'État, 22 février 2010, req. n°311290. Voir dans le même sens la réponse ministérielle n°13338 (J.O. A.N.) du 3 mars 2003.

(39) Art. 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

(40) Selon la règle générale, les fonctionnaires titulaires et stagiaires sont affiliés au régime spécial de la CNRACL, et relèvent en consé-

## • La situation des agents à temps partiel

En principe, les fonctionnaires titulaires et stagiaires admis à travailler à temps partiel, sur autorisation ou de droit, perçoivent une fraction du traitement qui est fonction de leur quotité de temps de travail. L'article 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale prévoit néanmoins à leur égard une mesure dérogatoire en cas de congé de maternité : l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est en effet de plein droit suspendue pendant la durée du congé. En conséquence, les intéressées sont rétablies

dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein et perçoivent la totalité de leur traitement pour la durée de ces congés. L'absence d'emploi budgétaire

vacant ne saurait être invoquée pour refuser le rétablissement au temps plein (Conseil d'État, 8 juin 1988, req. n°72261).

L'article 16 du décret du 29 juillet 2004 prévoit la même mesure protectrice au bénéfice des agents non titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel. Ils recouvrent donc pendant le congé de maternité les droits correspondant au temps plein.

## • Les prestations en espèces versées par l'assurance maternité

Outre les prestations en nature que perçoivent tous les agents territoriaux, fonctionnaires et agents non titulaires, certains perçoivent également des prestations en espèces au titre de leur affiliation au régime général. Ces indemnités journalières de repos versées par la sécurité sociale viennent, le cas échéant,

quence du régime spécial de sécurité sociale, lorsqu'ils occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée de service au moins égale à 28 heures hebdomadaires. Des seuils d'affiliation spécifiques sont prévus pour des cadres d'emplois de la filière culturelle.

(36) Se reporter au dossier relatif au congé de maladie ordinaire publié dans le numéro des IAJ de novembre 2013.

(37) Les dispositions spécifiques à certaines primes et indemnités prévoyant leur modulation ou leur suspension durant certains congés demeurent en effet applicables. Le décret de 2010 prévoit en outre l'absence d'acquisition de droits au titre de certains éléments non forfaitaires du régime indemnitaire, ayant le caractère de remboursement de frais ou liés à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, tels que les IHTS.

en déduction de la rémunération maintenue par la collectivité ou l'établissement. On rappellera que relèvent du régime général de sécurité sociale :

- les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service inférieure aux seuils d'affiliation fixés par la CNRACL (40),
- l'ensemble des agents non titulaires.

L'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale subordonne le versement des indemnités journalières de repos à la condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation, et au moins pendant huit semaines. La période d'indemnisation correspond à la durée du congé de maternité ; elle varie donc selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

S'agissant des conditions d'ouverture des droits aux prestations, l'article R. 313-3 du code de la sécurité sociale indique que les indemnités journalières de l'assurance maternité sont versées sous réserve que l'assurée :

- justifie de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement,
- remplisse les conditions générales d'activité minimale requises par les assurances maladie et maternité (avoir cotisé sur une rémunération au moins égale à 1015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois civils précédents, ou avoir travaillé au moins 200 heures pendant les trois mois civils ou les 90 jours précédents).

(41) Il est rappelé que ce dispositif expérimental permet de remplacer la notation par un entretien professionnel pour les années 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014. La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 pérennise l'entretien professionnel en lieu et place de la notation à compter de 2015.

(42) Conseil d'État, 5 février 1975, req. n°92802 ; Conseil d'État, 3 septembre 2007, req. n°284954.

(43) Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

(44) Article 44 de la loi du 26 janvier 1984 et article 24 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013.

## La carrière

### • L'avancement, la notation et l'évaluation professionnelle

Le congé de maternité relève de la position d'activité ; par suite, la durée du congé est considérée comme une période de services effectifs pour le déroulement de la carrière. La circulaire du 21 mars 1996 précise en ce sens que les congés de maternité « sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale ». L'octroi d'un congé de maternité n'exclut pas la fonctionnaire des avantages liés au déroulement de la carrière ; sa valeur professionnelle doit être appréciée pour permettre, le cas échéant, une évolution de sa carrière.

L'agent qui a bénéficié d'une période de congé de maternité au cours de l'année conserve son droit à être noté au moyen d'une fiche individuelle de notation, ou convoqué à un entretien professionnel annuel, si le dispositif a été mis en place dans sa collectivité en vertu de l'article 76-1 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°2010-716 du 29 juin 2010 pris pour son application (41). Les principes généraux en matière de notation demeurent applicables dans cette situation. Dès lors, l'appréciation de la valeur professionnelle est subordonnée à la présence effective de l'agent pendant une durée suffisante au cours de l'année. Cette durée minimale n'étant pas déterminée au niveau légal ou réglementaire, le Conseil d'État a précisé qu'il convenait d'apprécier au cas par cas si la durée de présence effective de l'agent était suffisante pour permettre à la hiérarchie d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé « eu égard notamment à la nature des fonctions exercées » (42).

La durée des congés de maternité est prise en compte au titre des temps de services requis pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne. Les droits à avancement sont maintenus à la fonctionnaire placée en congé de maternité, si elle remplit les conditions statutaires opposables à tout autre agent. Sous cette réserve,

elle peut donc être inscrite sur un tableau annuel d'avancement ou sur une liste d'aptitude.

### • La formation, les concours et examens

Pour l'appréciation des droits à formation, la durée des congés de maternité est prise en compte au même titre que les autres congés liés à la position d'activité, prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cette période de congé est en effet assimilée à une période de service effectif par les dispositions statutaires, explicitement ou de manière implicite. On mentionnera à titre d'exemple le droit individuel à formation ou le congé de formation professionnelle qui font référence à une durée de services effectifs (43). L'article 27 du décret du 15 février 1988 assimile à une période de travail effectif certains congés des agents non titulaires, dont le congé de maternité avec maintien du traitement, pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir des congés de formation.

Concernant l'inscription sur une liste d'aptitude au titre d'un concours ou de la promotion interne, le décompte de la période de maintien sur la liste est suspendu pendant la durée du congé de maternité. Pour mémoire, la durée de validité de ces listes est en principe limitée à un an. Sur demande du lauréat, l'inscription est renouvelable une fois pour une deuxième année, voire une troisième année en l'absence de nomination (44).

### • Le stage

Aux termes de l'article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, la durée du congé de maternité ne peut être prise en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci. Le stage est donc prolongé de la durée du congé de maternité excédant cette « franchise ». Lorsque l'agent fait l'objet d'une titularisation, celle-ci prend en

revanche rétroactivement effet à la fin de la durée statutaire du stage, sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité (art. 8 du décret).

### • La retraite

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension (45). La circulaire du 21 mars 1996 rappelle que cette assimilation vaut pour les droits à pension de la CNRACL et, le cas échéant, à la retraite complémentaire IRCANTEC. Le décret du 26 décembre 2003 relatif au régime spécial de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL prévoit en effet que les périodes de congé de maternité sont prises en compte pour l'ouverture des droits et le calcul de la pension. L'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale prévoit la prise en compte pour les retraites du régime général des périodes pendant lesquelles l'assurée a bénéficié des prestations de maternité.

Dans le cadre des avantages liés à la parentalité, on rappellera que les congés de maternité peuvent par ailleurs être pris en compte dans la durée retenue pour la liquidation de la pension, au moyen de bonifications accordées qui permettront de majorer le montant de la pension (46).

## Les autres droits à congés

L'agent bénéficiant d'un congé de maternité conserve les autres droits à congés attachés à la position d'activité qu'elle avait acquis, et en acquiert de nouveaux. Elle peut ainsi, à l'issue de sa période de repos pour maternité, solliciter l'un des autres congés prévus par l'article 57 de

la loi du 26 janvier 1984, par exemple des congés annuels ou des congés de maladie ordinaire.

Elle peut également envisager, au terme du congé, le placement dans une autre position statutaire, comme le congé parental.

Des précisions complémentaires sont ci-après apportées concernant les droits à congés annuels et à la récupération du temps de travail, marqués par un certain nombre d'évolutions ces dernières années. Enfin, un rappel est fait s'agissant de l'articulation entre le congé de maternité et d'éventuels congés de maladie.

### • Les congés annuels

Comme tout fonctionnaire en activité, l'agent qui bénéficie d'un congé de maternité a droit, dans les conditions prévues par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli. Les congés de maternité sont évidemment considérés comme service accompli pour le calcul des droits à congé annuel.

S'agissant du report des congés annuels non pris au titre d'une année civile, le droit communautaire a dégagé progressivement de nouveaux droits au profit des travailleurs qui n'ont pu en bénéficier pour cause de maladie ou de maternité.

Le juge européen a en effet, sur le fondement d'une directive de 2003 relative à l'aménagement du temps de travail (47), considéré que des réglementations nationales ne pouvaient prévoir la perte des droits à congé annuel, lorsque ce

droit n'a pu être exercé en raison d'absences pour raisons de santé, à l'issue d'une période de référence ou d'une période de report (CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06). Il a par la suite précisé qu'une période maximale de report peut être fixée, mais celle-ci « doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée » (CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214/10) (48).

Les dispositions nationales françaises, et plus particulièrement celles applicables aux agents publics, ne prévoient pas de droit au report dans de tels cas. Elles se limitent, dans le décret du 26 novembre 1985 relatif à la fonction publique territoriale, à reconnaître une possibilité de report, sur l'année civile suivante, du reliquat de congés annuels non pris, mais uniquement sur autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Dans un arrêt du 26 octobre 2012 (req. n°346648), le Conseil d'État a reconnu la non conformité des dispositions statutaires, en l'occurrence celles applicables aux agents de l'État, à la directive de 2003.

### Cour de justice des communautés européennes, 18 mars 2004, aff. n° C-342/01

« Une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel ».

(45) Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

(46) On rappellera que cette bonification est accordée aux fonctionnaires ayant interrompu ou réduit leur activité au titre des enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

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

(48) Le juge a estimé conforme une période de report des congés annuels de quinze mois ; cet arrêt a été commenté dans le numéro des IAJ de décembre 2011.

(49) Conseil d'État, 26 novembre 2012, req. n°349896. En l'espèce, il s'agissait d'un professeur de l'éducation nationale qui avait sollicité le bénéfice de ses congés annuels à l'issue de son congé de maternité en raison de la coïncidence de ces deux périodes.

(50) Arrêt de la CJCE du 18 mars 2004 dans l'affaire préjudicielle C-342/01 María Paz Merino Gómez / Continental Industrias del Caucho SA.

S'agissant du congé de maternité, la Haute assemblée a indiqué le 26 novembre 2012, notamment sur le fondement de la directive de 2003, qu'un agent a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de son congé de maternité et, par voie de conséquence, à un report de son congé annuel conformément au droit de l'Union européenne, lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes (49). La Cour européenne avait en effet rappelé en 2004 (50) que ces congés ne poursuivent pas le même but : la finalité du congé annuel est le

« repos effectif du travailleur » tandis que le congé de maternité vise à « la protection de la femme et des rapports particuliers entre elle et son enfant » (voir les extraits en encadré pages 14 et 15).

Une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 (50) relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels recommande aux employeurs territoriaux « d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie prévus par l'article 57 de la loi n°84-53

du 26 janvier 1984 modifiée, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence ». Si les congés de maternité ne sont pas mentionnés par la circulaire, on peut toutefois s'interroger sur la position qu'adopteront à l'avenir les juges, tant français qu'euro-péens, au regard des droits à congés annuels de la travailleuse qui n'aura pu exercer ses droits en raison d'absences pour maternité à l'issue de la période de référence ou de report fixée. En tout état de cause, une modification des dispositions statutaires s'avère nécessaire pour une mise en conformité avec les principes posés par les directives européennes.

### • Les droits à la récupération du temps de travail

En cas de dépassement de la durée annuelle légale du travail (52), les agents ont droit à des jours de récupération du temps de travail (« jours ARTT »). Pour mémoire, l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a posé le principe selon lequel les congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT que l'agent peut acquérir. Une circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 énumère les situations d'absence entraînant une réduction des droits à l'acquisition de jours ARTT : il s'agit des congés de maladie dont bénéficient les fonctionnaires et agents non titulaires (notamment les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, ou encore le congé de grave maladie). Le ministère de la fonction publique a confirmé qu'« en l'absence de dispositions législatives contraires, le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peut toutefois pas être modulé en cas de congé de maternité ou de congé de paternité [et d'accueil de l'enfant] » (53). Le nombre de jours d'ARTT n'est donc pas impacté par le congé de maternité, durant lequel l'agent acquiert des droits.

#### Conseil d'Etat, 26 novembre 2012, req. n° 349896

« Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail : « L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe » ; qu'aux termes de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses (...) bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales » ; qu'aux termes de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du

Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail : « La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (...) » ; qu'aux termes de l'article 7, paragraphe 1, de la même directive : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales » ;

« Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt du 18 mars 2004, Maria B, C-342/01, qu'une travailleuse a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité et, par suite, à un report de son congé annuel, alors même que le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est plus élevé que celui prévu par le droit communautaire, lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes ».

(51) Circulaire du 8 juillet 2011 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration relative à

l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

(52) La durée annuelle du temps de travail est fixée à 1 607 heures (décret n°2000-815 du 25 août 2000).

(53) Question écrite n°3592 du 13 décembre 2012 (J.O. S., 14 mars 2013).

## • Les congés de maladie

Au cours de sa grossesse, l'état de santé de l'agent peut rendre nécessaire le placement en congé de maladie. Lorsque l'arrêt de travail est nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse, l'intéressée a droit à un congé supplémentaire, sur prescription médicale (voir plus haut) ; dans les autres cas, l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire, ou si son état de santé le justifie, d'un congé de longue maladie, de longue durée, ou d'un congé de grave maladie. Dans la mesure où un agent ne saurait bénéficier de deux congés simultanément, se pose alors la question de l'articulation entre congé de maternité et congé de maladie. La circulaire du 13 mars 2006 (point n° 15.2) relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux apporte un certain nombre de précisions sur la combinaison des congés (54).

On relèvera tout d'abord qu'une fois l'agent placée en congé de maternité, ce dernier ne peut être interrompu par aucun autre congé. L'intéressée est donc maintenue dans cette situation jusqu'au terme prévu (dans la limite des droits ouverts selon sa situation familiale et le type de grossesse). À l'issue, elle recouvre ses droits à congés de maladie, sous réserve des conditions et procédures prévues.

### **Le congé de maternité ne peut être interrompu par aucun autre congé**

*maints égards comme un groupe à risques spécifiques et que des mesures doivent être prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé ».*

À l'inverse, si le congé de maladie a débuté avant le placement en congé de maternité, la circulaire du 13 mars 2006 indique qu'« un congé de maladie d'un type donné peut être interrompu par un congé de maladie d'un autre type ou par un congé de maternité ». Toutefois, une dérogation est prévue s'agissant du congé de longue durée qui ne peut être interrompu par aucun autre congé.

L'article 20 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 (55) dispose que le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions. Le congé de maternité ne

peut alors que suivre immédiatement le congé de longue durée, en tout ou pour sa partie restant à prendre dans l'hypothèse où la naissance a eu lieu pendant le congé de maladie. La circulaire ajoute qu'une fonctionnaire territoriale qui se trouve en période de demi-traitement liée à un congé de longue durée perçoit, en cas de maternité, des prestations différentielles pour que le total des sommes versées atteigne le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité (56).

## La protection spécifique accordée aux agents ayant déclaré leur grossesse

La directive européenne du 19 octobre 1992 a fixé la protection minimale due à toute personne ayant déclaré sa grossesse à son employeur : d'une part, un congé de maternité d'une durée minimale, et, d'autre part, des garanties supplémentaires mises en œuvre par l'employeur en vue de protéger la santé de l'employée tout au long de sa gros-

sesse, mais aussi son emploi. La directive justifie cette protection spécifique en indiquant que « les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être considérées à

Cet objectif s'est traduit dans la législation française par des mesures permettant d'adapter les conditions et le temps

de travail de l'agent au cours de sa grossesse. L'interdiction de licenciement prévue par la directive de 1992 a également été transposée dans le statut.

## • L'aménagement des conditions de travail

Les conditions de travail de l'agent peuvent être aménagées au cours de sa grossesse, si son état de santé le justifie. Les mesures envisagées par l'employeur ne pourront être mises en œuvre sans avoir, au préalable, pris l'attache du médecin du service de médecine préventive. Celui-ci se voit en effet confier par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 (57) des missions de surveillance et de consultation renforcées à l'égard des agents en état de grossesse.

Le médecin chargé de la prévention doit ainsi assurer une « surveillance médicale particulière » à l'égard de certaines catégories d'agents, et notamment des femmes enceintes. Sur demande de la collectivité ou de l'agent lui-même, un examen médical peut par exemple être programmé au cours de la grossesse, en sus de l'examen périodique qui a lieu tous les deux ans (art. 20 et 21 du décret du 10 juin 1985).

Le médecin est ensuite habilité à proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions. Si l'autorité territoriale ne suit pas les recommandations du service de médecine préventive, elle doit motiver sa décision et en informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou à défaut le comité technique (art. 24 du décret du 10 juin 1985).

(54) Circulaire ministérielle du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

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

(56) Le décret n°60-58 du 11 janvier 1960 prévoit en effet que les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale doivent percevoir des prestations au moins équivalentes à celles prévues par le régime général. Le cas échéant, une indemnité différentielle peut leur être versée en complément des prestations statutaires. Des précisions sont apportées sur ce point dans le numéro des *IAJ* d'avril 2001.

(57) Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

Enfin, la circulaire du 21 mars 1996 prévoit qu'un changement temporaire d'affectation peut être envisagé, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin de prévention, lorsqu'une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées est constatée. Ce changement d'affectation doit garantir le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées.

### • Les aménagements d'horaires et autorisations d'absence

Des aménagements d'horaires et des autorisations d'absence peuvent être délivrées à l'agent, de droit ou sous réserve des nécessités de service selon le cas.

La circulaire du 21 mars 1996 prévoit que l'agent peut au cours de sa grossesse bénéficier sur sa demande de « *facilités dans la répartition des horaires de travail* », accordées par l'autorité territoriale et sur avis du médecin chargé de la prévention. Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles sont délivrées compte tenu des nécessités des horaires du service et ne sont pas récupérables.

En outre, des autorisations d'absence sont délivrées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement. Il s'agit des examens prévus par les articles L. 2122-1 et R. 2122-1 à R. 2122-3 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, et répartis comme suit :

- sept examens prénatals (le premier examen a lieu avant la fin du troisième mois de grossesse, les autres examens sont programmés selon une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement) ;
- un examen postnatal qui doit être obligatoirement effectué dans les huit semaines qui suivent l'accouchement (généralement, l'agent se trouve encore à cette date en congé de maternité).

L'agent peut également solliciter des autorisations d'absence pour participer à des séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur), lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. L'autorisation n'est accordée qu'après avis du médecin chargé de la prévention et au vu des pièces justificatives.

On relèvera enfin que, si le code du travail prévoit à l'égard de la salariée allaitant son enfant des dispositions particulières (58), les dispositions statutaires n'ont pas envisagé de mesures similaires au bénéfice des agents publics. La circulaire du 21 mars 1996 précise néanmoins que l'instruction ministérielle n°7 du 23 mars 1950 reste applicable sur ce point, et rappelle à ce sujet :

*« Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. À l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois. »*

La circulaire de 1996 envisage en outre que des facilités de service puissent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.). Une réponse ministérielle (59) a plus récemment indiqué que, de manière générale, il revient au chef de service (à l'autorité territoriale) d'accorder ou non ces autorisations, en considération d'éléments géographiques (proximité du lieu où se trouve l'enfant), des nécessités du service public et de l'organisation du service.

(58) Articles L. 1225-30 à L. 1225-33 du code du travail.

(59) Question écrite n°69516 du 26 janvier 2010 (J.O. AN (Q) 19 octobre 2010).

### • L'interdiction de licenciement

L'interdiction de licencier des agents en état de grossesse constitue, selon le Conseil d'État, un principe général du droit. Dans son arrêt Dame Peynet du 8 juin 1973 (req. n°80232), il le définit comme un principe général, dont s'inspire le code du travail, « *selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse, et s'applique aux femmes employées dans les services publics* ». L'article L. 1225-4 du code du travail pose en effet une période d'interdiction de licenciement de la salariée ayant déclaré sa grossesse, assortie toutefois de certaines dérogations. En sa qualité de principe général du droit, cette interdiction s'applique à toutes les catégories d'agents publics, fonctionnaires, titulaires et stagiaires (60), et agents non titulaires. Le décret n°88-145 du 15 février 1988 a d'ailleurs prévu expressément au bénéfice des agents non titulaires un dispositif similaire.

Un dossier a été consacré à la protection des agents non titulaires en état de grossesse dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de décembre 2010, auquel il convient de se reporter. On rappellera ici quelques éléments essentiels.

Tout d'abord, il convient de préciser la période de protection garantie aux agents ; celle-ci couvre :

- toute la période de grossesse médicalement constatée,
- le congé de maternité,
- ainsi que les quatre semaines suivant l'expiration du congé.

On rappellera d'autre part que cette protection interdit à l'employeur de notifier la décision de licenciement durant la période de protection, alors même que la décision ne prendrait effet qu'après expiration de celle-ci (61).

(60) Conseil d'État, 20 mars 1987, req. n°62553.

(61) Conseil d'État, 9 juillet 1997, req. n°158347.

Le code du travail prévoit deux séries d'exceptions à l'interdiction de licenciement, applicables aux agents publics non titulaires par renvoi de l'article 41 du décret du 15 février 1988. L'autorité territoriale peut licencier un agent si elle justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (62). Même dans de telles hypothèses, le licenciement ne peut toutefois prendre effet ou être notifié pendant la période de congé de maternité.

En revanche, cette protection contre le licenciement ne fait pas obstacle au refus de renouvellement de l'engagement parvenu à son terme (63), ou à la décision de mettre fin aux fonctions de l'agent au terme d'une période d'essai, dès lors que la décision n'a pas été prise en considération de l'état de grossesse (64).

Le principe général interdisant de licencier une femme en état de grossesse s'applique également aux fonctionnaires stagiaires. Toutefois, la décision refusant la titularisation d'un stagiaire à l'expiration de son stage pour insuffisance professionnelle n'entre pas dans le champ d'application dudit principe (65).

### Article 41 du décret du 15 février 1988

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté

une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-2 et L. 122-27 du code du travail (66).

### Article L. 1225-4 du code du travail

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

## ■ La situation de l'agent à l'issue du congé

### La reprise des fonctions

#### • Le droit à réintégration

À l'expiration du congé de maternité, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi en vertu de l'article 57, 5° de la loi du 26 janvier 1984.

Il est rappelé que l'emploi n'est pas devenu vacant pendant ce congé qui correspond à la position d'activité. La collectivité ou l'établissement a éventuellement usé de la faculté de remplacer l'agent pour la durée de son absence, notamment en procédant au recrutement d'un agent non titulaire sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas où son ancien emploi ne peut lui être proposé, l'intéressée est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Sur sa demande, elle peut également être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des dispositions de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 (67).

(62) Cour administrative d'appel de Paris, 27 janvier 2000, req. n°97PA00742.

(63) Cour administrative d'appel de Nantes, 15 octobre 1998, req. n°95NT00008.

(64) Cour administrative d'appel de Marseille, 27 juin 2000, req. n°97MA05494 ; Cour

administrative d'appel de Versailles, 17 juin 2010, req. n°09VE00443.

(65) Conseil d'État, 26 mai 1982, req. n° 12002 ; Conseil d'État, 20 mars 1987, req. n° 62553.

(66) Il convient désormais de se référer à l'article L. 1225-4 du code du travail ci-dessous reproduit.

(67) Les dispositions de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 sont relatives aux catégories de fonctionnaires prioritaires en cas de mutation.

On relèvera qu'aucune formalité préalable à la reprise n'est prévue. À titre de comparaison, dans le secteur privé, la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un examen médical de reprise et à un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle avec son employeur (68).

En cas d'inaptitude physique temporaire à la reprise, l'agent peut être placé en congé de maladie conformément à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et au décret n°87-602 du 30 juillet 1987. Si la fonctionnaire relevant du régime spécial est reconnue, après avis du comité médical, inapte définitivement et à toutes fonctions, elle peut être admise à la retraite pour invalidité ou licenciée pour inaptitude physique.

S'agissant des fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas du régime de retraite de la CNRACL, l'article 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit que la fonctionnaire définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité, et qui ne peut être reclassée pour inaptitude physique, est licenciée. Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité.

Le droit à réintégration des agents non titulaires après un congé de maternité est prévu par l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Si l'agent est physiquement apte à reprendre son service à l'issue du congé, il est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressée ne pourrait être réaffectée dans son précédent emploi, elle bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce droit à réintégration est prévu au profit

des agents sous contrat à durée indéterminée, et de ceux sous contrat à durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date de la reprise. Le réemploi n'est alors prononcé de droit que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Les mêmes conditions de réintégration sont prévues au bénéfice des agents qui, faute d'ancienneté, ont été placés en congé sans traitement pour maternité en application de l'article 11 du décret du 15 février 1988.

En cas d'inaptitude physique temporaire à la reprise, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire (69).

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité.

On rappellera que le licenciement ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclasser l'agent, le reclassement pour inaptitude physique constituant un principe général du droit applicable à tous les agents publics.

#### • Les droits ouverts lors de la reprise

À l'issue du congé de maternité, l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps. Pour mémoire, ce compte est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels, dans le cadre prévu par le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

L'agent a par ailleurs la possibilité de demander une reprise de ses fonctions à temps partiel. Pour les fonctionnaires, un temps partiel est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant (art. 60 bis de la loi du 26 janvier 1984). Les agents non titulaires employés depuis plus d'un an, à temps complet ou en équivalent temps plein, bénéficient du même temps partiel de droit (art. 13 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT).

## Les autres situations

Au terme du congé de maternité, la fonctionnaire titulaire peut demander à être placée dans une position statutaire autre que l'activité ; elle peut ainsi présenter une demande :

- de congé parental, dans les conditions fixées par l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 29 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986,
- de disponibilité pour raisons familiales, pour élever un enfant de moins de huit ans, conformément à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 et à l'article 24 du décret du 13 janvier 1986.

La fonctionnaire est placée de droit dans l'une de ces positions.

La fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé parental ou d'un congé sans traitement pour élever un enfant de moins de huit ans au titre des articles 12 et 13 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992. Le congé pour élever un enfant est accordé sous réserve des nécessités du service.

Quant aux agents non titulaires, l'article 14, I du décret du 15 février 1988 réserve le droit à un congé parental à ceux employés de manière continue et qui justifient d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de l'enfant. La même condition d'ancienneté est posée pour le congé sans traitement pour élever un enfant de moins de huit ans (art. 15). ■

(68) Articles L. 1225-27 et R. 4624-22 du code du travail.

(69) Article 13 du décret du 15 février 1988.

# La journée de solidarité :

## rappel des conditions de mise en œuvre

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a instauré une journée de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie de ces dernières. Ces actions prennent notamment la forme d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée, dénommée « journée de solidarité », et d'une contribution patronale. Ce principe s'applique aussi bien aux salariés du secteur privé qu'aux agents des trois fonctions publiques.

Dans le prolongement, la durée annuelle du temps de travail dans la fonction publique territoriale, définie par renvoi de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (1) aux règles fixées par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (2)

modifié applicables aux agents de l'État, a été portée de 1 600 heures à 1607 heures maximum, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, afin de prendre en compte la durée de la journée de solidarité (sept heures).

La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 (3) ayant apporté des aménagements au dispositif législatif initial, une circulaire du 7 mai 2008 (4) a précisé les nouvelles modalités de mise en place de la journée de solidarité à la suite de ces modifications.

### Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 (extrait)

**Article 6.-** Pour les fonctionnaires et agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi que pour les praticiens mentionnés à l'article L. 6152-1 du code de la santé publique, la journée de solidarité mentionnée à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixée dans les conditions suivantes :

- dans la fonction publique territoriale, par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique concerné ;
- dans la fonction publique hospitalière ainsi que pour les praticiens mentionnés à l'article L. 6152-1 du code de la santé publique, par une décision des directeurs des établissements, après avis des instances concernées ;
- dans la fonction publique de l'État, par un arrêté du ministre compétent pris après avis du comité technique ministériel concerné.

Dans le respect des procédures énoncées aux alinéas précédents, la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- 1° Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- 2° Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- 3° Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

(1) Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

(2) Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

(3) Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité.

(4) Circulaire du 7 mai 2008 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités locales relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale.

## La journée de solidarité

### La détermination de la journée de solidarité

Dans la fonction publique territoriale, selon les termes de l'article 6 de la loi du 30 juin 2004, la date de la journée de solidarité est déterminée par « délibération de l'organe exécutif » de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique.

Eu égard à la formulation utilisée, il semble que l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement (conseil municipal, conseil d'administration...) ait qualité pour fixer cette date dans le cadre de la compétence générale qui lui est attribuée par l'article 7-1 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 en matière de durée du temps de travail dans la collectivité ou l'établissement. Cette position est d'ailleurs celle adoptée par la circulaire du 7 mai 2008 précitée. Toutefois, on signalera que le tribunal administratif d'Amiens a retenu une interprétation différente selon laquelle la compétence appartiendrait à l'autorité territoriale (5).

Jusqu'à la loi du 16 avril 2008, en l'absence de délibération prise avant le 31 décembre, le lundi de Pentecôte faisait obligatoirement office de journée de solidarité pour l'année suivante. L'article 6 de la loi du 30 juin 2004, dans sa rédaction issue de cette loi modificative, rend une délibération obligatoire pour fixer la date du jour de solidarité (6).

En vertu de cet article, l'assemblée délibérante doit choisir parmi les trois options suivantes :

- (5) Tribunal administratif d'Amiens, 18 avril 2005, Commune de Villiers-Saint-Paul c/ Préfet de l'Oise, req. n°0501068.
- (6) Pour rappel, la loi du 16 avril 2008 a par ailleurs prévu le maintien en vigueur des dispositifs antérieurs établissant une date de journée de solidarité conforme aux dispositions du nouvel article 6 de la loi du 30 juin 2004.
- (7) Conseil d'État, 6 septembre 2006, Syndicat national CFTC des personnels du ministère de l'Agriculture, req. n°284903.

.....> **Première option** : un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai.

Le lundi de Pentecôte peut être choisi comme journée de solidarité travaillée au même titre que n'importe quel autre jour férié, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai.

.....> **Seconde option** : un jour de réduction du temps de travail (RTT).

Cette modalité peut être retenue pour les agents qui bénéficient de jours RTT. La date du jour de solidarité est fixée par l'assemblée délibérante en lieu et place d'un jour de RTT. Elle devient un jour travaillé pour l'ensemble des agents.

.....> **Troisième option** : toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels.

Un établissement public pourrait ainsi décider de faire travailler ses agents un samedi, qui serait habituellement un jour de fermeture.

Une grande latitude est laissée à la collectivité pour organiser la journée de solidarité qui peut notamment être accomplie de manière fractionnée (en demi-journées ou en heures, compte tenu des nécessités du service). En revanche, la loi exclut de supprimer un jour de congé annuel au titre de la journée de solidarité.

### La mise en œuvre

La journée de solidarité concerne tous les agents de la collectivité ou de l'établissement, qu'ils soient fonctionnaires titulaires, stagiaires, ou agents non titulaires.

La journée de sept heures de travail ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire ou à une journée de compensation. Par contre, les heures éventuellement effectuées au-delà des sept heures ouvrent droit à rémunération et, le cas échéant, au bénéfice de la compensation ou de l'indemnisation des heures supplémentaires.

Par ailleurs, on rappellera qu'en vertu de l'article L. 3164-6 du code du travail

les personnes âgées de moins de dix-huit ans ne peuvent pas travailler un jour férié fixé par la loi. Si la collectivité emploie des agents mineurs et que la journée de solidarité est accomplie un jour férié, un dispositif particulier devra être prévu par l'assemblée délibérante pour les intéressés.

À propos des agents qui, habituellement, ne travaillent pas le jour instauré comme journée de solidarité en raison de leur planning, la jurisprudence a précisé qu'ils étaient tenus de travailler ce jour-là (7) en tenant compte, le cas échéant, pour les agents à temps partiel, de leur quotité de travail. L'agent placé en congé (annuel, maladie, maternité...) le jour choisi comme journée de solidarité échappe à l'obligation de travail.

S'agissant des agents occupant un emploi à temps non complet ou exerçant leurs fonctions à temps partiel, les sept heures de la journée de solidarité sont proratisées proportionnellement à la quotité de temps de travail.

Dans un « question-réponse » établi en complément de la circulaire d'application de la loi du 30 juin 2004 (8), l'autorité ministérielle a précisé qu'en vertu d'une jurisprudence constante, lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé en vertu notamment d'une disposition légale, le refus du salarié de venir travailler autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur son salaire pour les heures non travaillées.

Confirmant cette position ministérielle, la Cour de cassation a établi que lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation, l'absence injustifiée de l'intéressé ce jour-là autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, laquelle ne constitue pas une sanction disciplinaire (9).

(8) Question-Réponse du 20 avril 2005 du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale relatif à la mise en œuvre de la journée de solidarité (NOR : SOCT0510304X).

(9) Cour de cassation, chambre sociale, 16 janvier 2008, pourv. n°06-43.124.

Dans le même sens, à l'occasion d'un contentieux relatif à la fonction publique hospitalière, le Conseil d'État a jugé que l'administration pouvait légalement opérer une retenue sur le traitement des agents en cas de grève effectuée durant la journée de solidarité (10).

## La contribution patronale de solidarité autonomie

Instaurée par l'article 11 de la loi du 30 juin 2004, aujourd'hui codifié à l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles (CASF), la contribution de solidarité autonomie est destinée à financer les ressources de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Une circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> juillet 2004 (11) a apporté des précisions sur les modalités de mise en œuvre de la contribution ; une fiche d'information établie par l'URSSAF est par ailleurs disponible sur le portail internet de cet organisme ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).

## Le champ d'application de la contribution

Les collectivités territoriales sont, comme tous les employeurs du secteur privé et du secteur public, assujetties à la contribution de solidarité autonomie au titre des personnels pour lesquels elles sont redevables de la cotisation patronale d'assurance maladie.

Lorsqu'un agent a plusieurs employeurs au cours d'une même année, chacun des employeurs est tenu au paiement de la contribution dès lors qu'il est redevable de la cotisation patronale d'assurance maladie au titre de l'intéressé.

À propos des stagiaires en milieu professionnel, les gratifications qui peuvent leur être versées ne sont pas soumises à la contribution de solidarité dès lors que le stage fait l'objet d'une convention et que la gratification attribuée n'excède pas 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, ce taux correspondant au montant minimum de la gratification. Au-delà, seule la fraction excédant ce seuil est assujettie à la contribution (12).

## L'assiette et le taux de la contribution

Aux termes de l'article L. 14-10-4 1<sup>o</sup> du CASF, la contribution s'établit au taux de 0,3 % à la charge de l'employeur. Elle est calculée sur la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'assurance maladie.

Eu égard au principe d'identité d'assiette ainsi posé, la contribution patronale au titre des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et au régime spécial de sécurité sociale (13) est assise sur le traitement indiciaire brut et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale (14), l'assiette de la contribution est constituée de l'ensemble des éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement), ainsi que des primes et indemnités versées au titre des articles 88 et 111 de la loi du 26 janvier 1984 et des éventuels avantages en nature. ■

(10) Conseil d'État, 9 novembre 2007, req. n°293987.

(11) Circulaire DSS/SDFSS/5B n°307/2004 du 1<sup>er</sup> juillet 2004 relative aux modalités d'application de la contribution solidarité autonomie, de la cotisation salariale d'assurance vieillesse déplafonnée et de la contribution sur les avantages de préretraite d'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

(12) Un dossier a été consacré à « l'accueil des stagiaires étudiants dans la FPT » dans le numéro des *IAJ* d'avril 2011.

(13) Fonctionnaires titulaires et stagiaires qui occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps complet pour une durée hebdomadaire totale de service au moins égale à 28 heures, selon la règle générale.

(14) Fonctionnaires titulaires et stagiaires qui occupent un ou plusieurs emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire totale de service est inférieure à 28 heures, et agents non titulaires.

# Imprescriptibilité de l'action disciplinaire

Conseil d'État, 12 mars 2014  
req. n° 367260

Aucun texte ni aucun principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire. Il appartient au juge, saisi de la légalité d'une sanction prononcée pour des faits anciens, d'en apprécier le caractère proportionné, compte tenu notamment du délai écoulé depuis que la faute a été commise, de la nature et de la gravité de celle-ci et du comportement ultérieur de l'agent.

## Extrait de l'arrêt

« Considérant qu'aucun texte ni aucun principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire ; que, dès lors, en jugeant illégale la sanction litigieuse au motif qu'un "principe général du droit répressif" imposerait à l'autorité administrative de respecter un délai raisonnable entre la date à laquelle elle a eu connaissance des faits reprochés à un agent et celle à laquelle elle décide d'engager des poursuites disciplinaires à son encontre, ainsi qu'entre cette dernière date et celle à laquelle elle décide de prononcer une sanction, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ; que, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, l'arrêt attaqué doit être annulé ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

Considérant qu'il appartient au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'annulation d'une sanction prononcée pour des faits anciens, d'apprécier, eu égard notamment au temps écoulé depuis que la faute a été commise, à la nature et à la gravité de celle-ci et au comportement ultérieur de l'agent, si la sanction prononcée présente un caractère proportionné ; qu'il ressort des pièces du dossier que, si le diplôme figurant dans le dossier administratif de M<sup>me</sup> A., mentionnant l'obtention du baccalauréat série F8 "secrétariat médical" de la session de 1982, est un faux, M<sup>me</sup> A. est, en revanche, titulaire d'un diplôme du baccalauréat "économique et social" de la même session ; qu'elle a obtenu, en septembre 1997, une licence en sciences de l'éducation puis, en janvier 2002, une maîtrise des "sciences de la documentation et de l'information", correspondant aux fonctions de documentaliste qu'elle a exercées depuis son détachement au sein de l'Institut de formation en travail social de la Croix-Rouge

française du Var le 3 septembre 2001 ; que, si elle ne pouvait ignorer que son recrutement initial était irrégulier, alors au surplus que le directeur de l'établissement public était son beau-père, il ne ressort pas des éléments fournis par les employeurs de M<sup>me</sup> A. , et notamment de ses évaluations, que ses qualifications et ses compétences ne correspondraient pas aux fonctions qu'elle exerce depuis 1990 ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que, depuis la faute qui lui est reprochée, commise il y a plus de vingt ans, elle aurait eu un comportement de nature à justifier une sanction ; que, eu égard à l'ensemble de ces circonstances, la sanction de révocation prononcée à l'encontre de M<sup>me</sup> A. par le directeur du CAT Foyer Louis Philibert n'est pas proportionnée à la faute qui lui a été reprochée ; qu'il suit de là, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que M<sup>me</sup> A. est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif a rejeté sa demande ;

Considérant que l'annulation de la décision du 19 janvier 2010 du directeur de l'établissement public départemental CAT foyer Louis Philibert implique nécessairement que M<sup>me</sup> A. soit réintégrée par cet établissement et qu'il procède à la reconstitution administrative de sa carrière ; qu'il y a, dès lors, lieu d'enjoindre à cet établissement de procéder à cette réintégration et à cette reconstitution, sans qu'il soit besoin d'assortir cette injonction d'une astreinte ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

Le 12 mars 2014, le Conseil d'État a rendu un arrêt important en matière disciplinaire. Si cette décision est passée plus inaperçue que l'arrêt du 13 novembre 2013 ayant étendu le contrôle juridictionnel opéré sur les sanctions disciplinaires (1), dont elle fait au passage application, il convient de ne pas en négliger la portée.

Pour rappel, « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale » (2). C'est sur le fondement de cette disposition du statut général que les autorités administratives peuvent sanctionner les agents qui ont manqué à leurs obligations.

L'autorité investie du pouvoir de nomination est détentrice du pouvoir disciplinaire (3) ; la loi la laisse libre d'apprécier si la décision de sanctionner un fonctionnaire présente un caractère opportun, au regard de la gravité de la faute. Néanmoins, ce pouvoir d'apprécia-

tion n'est pas illimité. En effet, il s'exerce sous le contrôle du juge administratif et, s'agissant des sanctions du deuxième, troisième ou quatrième groupe, sous réserve de l'avis préalable du conseil de discipline. Il s'exerce également dans le respect des droits individuels des agents sanctionnés, la réglementation fixant des règles protectrices des droits de la défense (4).

L'importante marge de manœuvre des autorités disciplinaires se caractérise également par le fait que les textes statutaires n'enferment pas l'action disciplinaire dans des délais de prescription comparables à ceux applicables en droit pénal pour les peines infligées aux auteurs d'infractions et en droit du travail pour les mesures sanctionnant les agissements fautifs des salariés (5).

Cependant, la question de l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire a pu faire débat dans la jurisprudence, débat dans lequel le Conseil d'État vient ici trancher.

(1) Conseil d'État, 13 novembre 2013, req. n°347704 ; pour plus de détails, se reporter à l'article présenté dans le numéro des IAJ de décembre 2013.

(2) Article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(3) Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(4) Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

(5) Article L. 1333-4 du code du travail : « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ».

Dans l'affaire qui nous intéresse, il est question de la situation d'un fonctionnaire qui a été révoqué pour une faute commise vingt ans auparavant. Précisément, une procédure disciplinaire a été engagée en 2009, et une sanction prononcée en 2010, après que le directeur de l'établissement public a constaté que l'intéressé ne détenait pas, lors de sa nomination en 1990, le diplôme exigé pour occuper l'emploi, et qu'il avait produit un diplôme falsifié.

L'agent, radié des cadres de la fonction publique, a demandé au tribunal administratif d'annuler la sanction, d'ordonner sa réintégration et de lui accorder une indemnisation. Après que ce tribunal a rejeté ses requêtes, l'intéressé a saisi la cour administrative d'appel de Marseille qui, à l'inverse, a conclu à l'illégalité de la sanction. L'établissement public a alors saisi le Conseil d'État en vue de l'annulation de l'arrêt rendu en appel.

En appel, le juge administratif a annulé la révocation au motif du délai excessif séparant la date à laquelle l'administration a eu connaissance de la faute et la date d'engagement de l'action disciplinaire. En effet, selon la Cour, si aucun texte n'impose à une autorité disciplinaire de respecter un délai déterminé pour mener une action disciplinaire, elle est tenue, sauf à méconnaître un principe général du droit répressif, de respecter un délai raisonnable :

- entre le moment où elle a connaissance des faits et celui où elle décide d'engager la procédure,
- ainsi qu'entre le moment d'engagement de la procédure et celui où elle décide de prononcer la sanction (6).

La cour administrative d'appel de Marseille confirme ici une position qu'elle avait déjà tenue par le passé (7).

À l'opposé, le Conseil d'État invalide cette exigence de délai raisonnable, adoptant une position qui s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence la plus courante en la matière.

En effet :

- Récemment encore, le juge d'appel a été amené à rappeler qu'« *aucun principe général du droit n'impose qu'une sanction disciplinaire soit prononcée dans un délai raisonnable après la survenance des faits reprochés* » (8).
- L'absence de délai déterminé pour exercer une action disciplinaire a souvent été affirmée dans des litiges portant sur des mesures de suspension (9), même si le statut prévoit que la situation de l'agent doit en pareil cas « *être définitivement réglée dans le délai de quatre mois* ».
- Dans un arrêt rendu en 2011, le Conseil d'État a écarté le moyen avancé par un requérant à l'appui d'une demande d'indemnisation, selon lequel l'administration ne pouvait le révoquer pour des faits commis dix ans auparavant. En l'occurrence, il avait toutefois relevé que « *le délai de dix ans écoulés entre les faits reprochés à Mme A. et l'intervention de la sanction litigieuse a eu pour origine, non un retard pris par l'autorité administrative, mais les différentes instances contentieuses engagées par l'intéressé* » (10).
- S'agissant des sanctions précédées de l'avis du conseil de discipline, le Conseil considère que l'autorité disciplinaire n'est pas tenue de respecter un délai déterminé entre la date de la réunion du conseil et celle à laquelle elle prononce la sanction (11).

Par ailleurs, le Conseil constitutionnel a précisé que l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire est conforme à la Constitution. Interrogé sur la constitutionnalité des dispositions législatives fixant le régime disciplinaire applicable aux vétérinaires, il a également considéré dans sa décision que « *le principe de proportionnalité des peines implique que le temps écoulé entre la faute et la condamnation puisse être pris en compte dans la détermination de la sanction* » (12).

Dans cet arrêt du 12 mars 2014, le Conseil d'État autorise donc les employeurs publics à engager des poursuites disciplinaires et à sanctionner les fonctionnaires ayant eu un comportement fautif alors

(6) Cour administrative d'appel de Marseille, 29 janvier 2013, req. n°11MA02224.

(7) Cour administrative d'appel de Marseille, 13 décembre 2011, req. n°09MA03062.

(8) Cour administrative d'appel de Douai, 31 décembre 2012, req. n°11DA01463 ; Cour administrative d'appel de Nantes, 7 février 2014, req. n°12NT02219.

(9) Conseil d'État 27 mai 1955 sieur Deleuze, repris dans d'autres arrêts ; voir par exemple Conseil d'État, 1<sup>er</sup> mars 2006, req. n°275408.

(10) Conseil d'État, 9 février 2011, req. n°332627.

(11) Conseil d'État, 31 janvier 1996, req. n°142173.

même qu'ils sont au courant depuis longtemps de ce comportement. Cependant, le caractère ancien de la faute doit être pris en compte pour déterminer si la sanction infligée est proportionnée.

Le Conseil d'État précise en effet dans son arrêt qu'il appartient au juge d'examiner, au regard des circonstances de l'espèce, si une sanction prononcée pour des faits anciens présente un caractère proportionné, eu égard notamment au temps écoulé depuis que la faute a été commise, à la nature et à la gravité de celle-ci, ainsi qu'au comportement de l'agent entre le moment où les faits ont été commis et la date de la sanction.

En l'espèce, il considère que la révocation prononcée présente un caractère disproportionné, compte tenu des circonstances suivantes :

– si le fonctionnaire avait fourni à l'administration un diplôme falsifié de baccalauréat, il détenait néanmoins un baccalauréat relevant d'une autre série au titre de la même session ;

– entre le moment où le fonctionnaire a commis la faute et celui où il a été révoqué, il a obtenu successivement deux diplômes dans des secteurs d'activité différents, correspondant aux fonctions qu'il a exercées dans un second temps ;

– même si l'intéressé ne pouvait pas ignorer que sa nomination était irrégulière, d'autant plus qu'au moment des faits, son beau-père dirigeait l'établissement, les éléments fournis par ses employeurs, et notamment les évaluations, ne démontrent pas qu'il a exercé depuis 1990 des fonctions ne correspondant pas à ses qualifications et compétences,

– l'agent n'a pas eu, depuis la faute commise il y a plus de vingt ans, un comportement de nature à justifier une sanction.

Le Conseil d'État annule donc la révocation, tout en refusant d'enfermer la procédure disciplinaire dans un délai déterminé ou même « raisonnable ». Il enjoint par ailleurs à l'établissement de réintégrer le fonctionnaire et de reconstituer sa carrière. Sa décision garantit

donc la protection de l'agent, tout en préservant la marge de manœuvre de l'autorité disciplinaire en matière de délai, même si celui-ci fait partie des critères retenus dans le contrôle de la proportionnalité de la sanction.

Le refus des juges du Palais Royal de reconnaître l'existence d'un principe général du droit imposant un délai raisonnable en matière disciplinaire peut poser question. En effet, une partie de la doctrine appelle depuis longtemps à une telle reconnaissance (13), certains auteurs s'interrogeant sur la question de savoir si le caractère imprescriptible de l'action disciplinaire est compatible avec les exigences du droit au procès équitable définies par la Convention européenne des droits de l'homme (14), selon lesquelles « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un **délai raisonnable**, par un tribunal indépendant et impartial » (15).

Une évolution prochaine du droit est cependant envisagée, dans la mesure où une disposition du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires propose d'instaurer une telle prescription, complétant ainsi les garanties disciplinaires. Selon cette disposition, aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter de la date à laquelle l'administration a eu connaissance des faits.

Un tel délai de prescription ne pourrait alors être interrompu qu'en cas de poursuites pénales (16). L'intégralité du délai recommencerait à courir à compter du terme des poursuites, ainsi que le précise l'étude d'impact du projet.

Cette réforme du droit disciplinaire viserait à renforcer les garanties statutaires des agents, en matière de prévisibilité et de sécurité juridique. Il convient de souligner que le délai envisagé porte uniquement sur la date d'engagement de la procédure disciplinaire, et non sur la date de la décision de sanction. ■

(12) Conseil constitutionnel, 25 novembre 2011, n°2011-199 QPC.

(13) Voir par exemple l'article « *Faut-il mettre fin à l'imprescriptibilité des poursuites disciplinaires dans la fonction publique ?* » de Frédéric Laurié, paru dans la revue AJDA, 9 décembre 2002.

(14) Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1950 ; son article 6 définit le droit au procès équitable.

(15) Voir le commentaire de la décision du Conseil Constitutionnel citée plus haut, paru dans la revue *Droit administratif*, n°3, mars 2012 ; éditions Lexisnexis jurisclasser.

(16) Article 27 du projet de loi, qui a été enregistré au bureau de l'Assemblée Nationale le 17 juillet 2013.

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

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

**Arrêté du 27 mars 2014 modifiant l'arrêté du 17 février 2014 portant établissement de la liste d'aptitude au titre du concours d'administrateur territorial (session 2011) à compter du 21 février 2014.**

(NOR : INTB1400006A).

J.O., n°86, 11 avril 2014, texte n°28 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émanant du CNFPT est modifiée.

**Arrêté du 13 mars 2014 portant ouverture de concours (un concours externe, un concours interne et un troisième concours) pour le recrutement des administrateurs territoriaux (session 2014).**

(NOR : RDFF1400004A).

J.O., n°83, 8 avril 2014, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le CNFPT organise un concours d'administrateur territorial dont les épreuves écrites auront lieu du 6 au 10 octobre 2014 pour le concours externe et du 6 au 9 octobre 2014 pour le concours interne et le troisième concours. Les dossiers peuvent être retirés du 5 au 30 mai 2014, la date limite de dépôt étant fixée au 6 juin.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 28 pour le concours externe, 27 pour le concours interne et 5 pour le troisième concours.

**Arrêté du 27 novembre 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : INTB1406987A).

J.O., n°75, 28 mars 2014, texte n°77 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil exécutif de Corse.

#### **Cadre d'emplois / Catégorie A. Sapeur-pompier professionnel. Médecin et pharmacien**

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

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

**Arrêté du 10 mars 2014 fixant les conditions dans lesquelles sont gérés les médicaments, objets ou produits détenus et dispensés par les pharmacies à usage intérieur des services départementaux d'incendie et de secours.**

(NOR : AFSH1329646A).

J.O., n°73, 27 mars 2014, pp. 6021-6025.

Sont fixées les modalités de prescription et d'administration des médicaments, objets ou produits mis à disposition par la pharmacie à usage intérieur des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours), les modalités de gestion de la pharmacie par le pharmacien chargé de sa gestion ainsi que les responsabilités qui en découlent, les dispositions particulières à respecter pour les substances classées comme stupéfiants ainsi que les procédures à respecter en cas de détournement ou de vol de produits.

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

### Rédacteur

**Arrêté du 24 février 2014 annulant l'arrêté du 18 novembre 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen d'accès au grade de rédacteur territorial principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1406559A).

J.O., n°69, 22 mars 2014, texte n°13 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté du 18 novembre 2013 est annulé en application du décret n°2014-79 du 29 janvier 2014.

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

### Animateur

**Arrêté du 25 mars 2014 organisant un examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe (session 2014).**

(NOR : INTB1407486A).

J.O., n°76, 30 mars 2014, texte n°17 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Grande couronne organise un examen dont les inscriptions commenceront le 29 avril pour se clore le 28 mai 2014, les dossiers devant être transmis au plus tard le 5 juin.

L'épreuve écrite d'admissibilité aura lieu le 18 septembre 2014.

**Arrêté du 13 mars 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen professionnel par voie d'avancement de grade au grade d'animateur territorial principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1407377A).

J.O., n°75, 28 mars 2014, texte n°10 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Côte-d'Or organise un examen dont les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 18 septembre 2014 et les épreuves d'admission en novembre. Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 29 avril au 28 mai 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 5 juin 2014.

**Arrêté du 13 mars 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen professionnel par voie d'avancement de grade au grade d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe.**

(NOR : INTB1407440A).

J.O., n°75, 28 mars 2014, texte n°11 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Côte-d'Or organise un examen dont les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 18 septembre 2014 et les épreuves d'admission en novembre. Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 29 avril au 28 mai 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 5 juin 2014.

**Arrêté du 13 mars 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen professionnel par voie de promotion interne au grade d'animateur territorial principal de 2<sup>e</sup> classe.**

(NOR : INTB1407422A).

J.O., n°75, 28 mars 2014, texte n°12 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Côte-d'Or organise un examen dont les épreuves d'admissibilité se dérouleront le 18 septembre 2014 et les épreuves d'admission en novembre. Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 29 avril au 28 mai 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 5 juin 2014.

**Arrêté du 24 février 2014 annulant l'arrêté du 30 janvier 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen professionnel d'animateur principal de 1<sup>re</sup> classe par avancement de grade.**

(NOR : INTB1406528A).

J.O., n°69, 22 mars 2014, texte n°14 (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 24 février 2014 fixant l'ouverture au titre de l'année 2014 de l'examen professionnel d'avancement au grade d'animateur principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1406551A).

J.O., n°69, 22 mars 2014, texte n°15 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Nord organise un examen dont l'épreuve d'admissibilité se déroulera le 18 septembre 2014 et les épreuves d'admission fin novembre. Les préinscriptions pourront être effectuées sur internet du 29 avril au 28 mai 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 5 juin 2014.

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

### Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

**Arrêté du 24 février 2014 annulant l'ouverture au titre de l'année 2014 d'un examen professionnel par avancement au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1406887A).

J.O., n°71, 25 mars 2014, texte n°6 (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 24 février 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'un examen professionnel par avancement au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1406892A).

J.O., n°71, 25 mars 2014, texte n°7 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Nord organise un examen professionnel dont l'épreuve d'admissibilité aura lieu à partir du 7 octobre 2014 et l'épreuve d'admission à partir de janvier 2015. Les préinscriptions en ligne auront lieu du 3 juin au 9 juillet 2014, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 17 juillet 2014.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant d'enseignement artistique

**Arrêté du 24 février 2014 fixant au titre de l'année 2014 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au grade d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1406872A).

J.O., n°75, 28 mars 2014, texte n°9 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Nord organise un examen professionnel dont les épreuves d'admission auront lieu à partir du 15 septembre 2014. Les préinscriptions en ligne se feront du 18 mars au 29 avril 2014, la date limite de dépôt des dossiers étant fixée au 7 mai 2014.

**Arrêté du 24 février 2014 annulant l'arrêté du 25 juillet 2013 portant ouverture au titre de l'année 2014 d'un examen professionnel d'accès par avancement au grade d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>re</sup> classe.**

(NOR : INTB1406850A).

J.O., n°71, 25 mars 2014, texte n°5 (version électronique exclusivement).- 1 p.

L'arrêté émane du centre de gestion du Nord.

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

**Arrêté 8 avril 2014 organisant un concours d'assistant territorial socio-éducatif spécialités « assistant de service social », « éducation spécialisée », « conseil en économie sociale et familiale » par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France (session 2014).**

(NOR : INTB1408793A).

J.O., n°93, 19 avril 2014, texte n°14 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Grande couronne organise un concours dont l'épreuve d'admissibilité aura lieu le 2 octobre 2014. Les préinscriptions pourront être effectuées du 3 juin au 9 juillet 2014, la date limite du dépôt des dossiers étant fixée au 17 juillet 2014.

**Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2014 portant ouverture du concours de recrutement d'assistant socio-éducatif territorial par le centre de gestion du département de l'Eure.**

(NOR : INTB1408671A).

J.O., n°92, 18 avril 2014, texte n°37 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion de l'Eure organise un concours dont l'épreuve d'admissibilité aura lieu le 2 octobre 2014. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 17 juin au 9 juillet 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 17 juillet 2014.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 13 pour la spécialité « assistant service social », 5 pour la spécialité « éducateur spécialisé » et à 10 pour la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

**Arrêté du 31 mars 2014 portant ouverture par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Lot-et-Garonne au titre de l'année 2014, et ce en partenariat avec les centres de gestion aquitains, du concours sur titres avec épreuves d'assistant territorial socio-éducatif dans les spécialités « assistant de service social », « éducation spécialisée » et « conseil en économie sociale et familiale ».**

(NOR : INTB1408621A).

J.O., n°92, 18 avril 2014, texte n°36 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le centre de gestion du Lot-et-Garonne organise un concours dont l'épreuve d'admissibilité aura lieu le 2 octobre 2014. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 3 juin au 9 juillet 2014, la date limite de leur dépôt étant fixée au 17 juillet 2014. Le nombre de postes ouverts est fixé à 53 dont 28 pour la spécialité « assistant de service social », 17 pour la spécialité « éducation spécialisée » et 8 pour la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

**Arrêté du 21 mars 2014 portant ouverture du concours d'assistant territorial socio-éducatif spécialités « assistant de service social », « éducation spécialisée » et « conseil en économie sociale et familiale » par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne (session 2014).**

(NOR : INTB1408636A).

J.O., n°92, 18 avril 2014, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Mayenne organise un concours dont l'épreuve d'admissibilité aura lieu le 2 octobre 2014. Les dossiers d'inscription pourront être retirés du 17 juin au 9 juillet 2014 inclus, la date limite de leur dépôt étant fixée au 17 juillet 2014. Le nombre de postes ouverts est fixé à 25 dont 10 pour la spécialité « assistant de service social », 10 pour la spécialité « éducation spécialisée » et 5 pour la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ».

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. Technicien

**Arrêté du 2 avril 2014 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2013 portant organisation de concours externe, interne et troisième concours de technicien territorial principal de 2<sup>e</sup> classe.**

(NOR : INTB1408382A).

J.O., n°93, 19 avril 2014, texte n°13 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est indiqué le lieu où se dérouleront les épreuves d'admissibilité au concours organisés par le centre de gestion du Morbihan.

**Arrêté du 20 mars 2014 modifiant l'arrêté du 5 août 2013 portant ouverture et organisation des concours d'accès au grade de technicien territorial principal de 2<sup>e</sup> classe dans la spécialité « espaces verts et naturels ».**

(NOR : INTB1407681A).

J.O., n°79, 3 avril 2014, texte n°35 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Est indiqué le lieu où se dérouleront les épreuves d'admissibilité aux concours organisés par le centre de gestion de la Corrèze.

**Arrêté du 11 février 2014 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2013 portant ouverture des concours organisés pour le recrutement des techniciens territoriaux (session 2014).**

(NOR : INTB1406934A).

J.O., n°71, 25 mars 2014, texte n°3 (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 11 février 2014 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2013 portant ouverture des concours organisés pour le recrutement de techniciens territoriaux principaux de 2<sup>e</sup> classe (session 2014).**

(NOR : INTB1407004A).

J.O., n°71, 25 mars 2014, texte n°4 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont précisés les lieux où se dérouleront les épreuves écrites d'admissibilité pour les concours organisés par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

## Centres de gestion

### Centres de gestion / Attributions facultatives

### Centres de gestion / Conseil d'administration

**Décret n°2014-370 du 25 mars 2014 modifiant le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.**

(NOR : RDFZ1400987D).

J.O., n°73, 27 mars 2014, texte n°53 (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les modifications apportées au décret relatif aux centres de gestion portent, pour l'essentiel, sur la prise en compte de la nouvelle dénomination des conseils généraux issue de la loi n°2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires et modifiant le calendrier électoral, sur le calcul du nombre de sièges pour les départements affiliés aux CIG de la Petite couronne et de la Grande couronne (art. 9 modifiant les articles 68 et 75) ainsi que sur les modalités de création du collège spécifique institué par l'article 13 de la loi n°84-54 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (art. 5 créant les articles 20-1 à 20-8). Ce collège représente les collectivités territoriales et les établissements publics non affiliés au centre de gestion choisissant de lui confier l'exercice de certaines missions prévues au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

## Conditions de travail

### CHS / CHSCT

### Droit à la protection de la santé

### Hygiène et sécurité

**Circulaire n°5705/SG du 20 mars 2014 du Premier ministre relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.**

Site internet Légifrance.circulaires.gouv., mars 2014.- 7 p.

Suite à la signature de l'accord le 22 octobre 2013, le Premier ministre rappelle que chaque employeur public doit élaborer un plan d'action de prévention des RPS au plus tard en 2015 à partir des diagnostics des facteurs de risques réalisés avec les agents et leurs représentants, les CHSCT devant être associés étroitement à ce processus.

Des instructions spécifiques à chaque fonction publique viendront préciser ce dispositif.

## Incompatibilités

### Médiateur

**Décision n°2013-431 du 31 décembre 2013 portant adoption du code de déontologie du Défenseur des droits.**

(NOR : DFDX1407846S).

J.O., n°83, 8 avril 2014, texte n°15 (version électronique exclusivement).- 4 p.

Le préambule rappelle les missions du Défenseur des droits et l'article 1<sup>er</sup> les incompatibilités qui s'imposent à ses collaborateurs. Les fonctions de délégué du Défenseur sont incompatibles, dans les limites du département dans lequel ils exercent leurs fonctions, avec celles, entre autres, de médiateur nommé par une collectivité territoriale.

## Indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

### Police du maire

**Instruction du 27 mars 2014 du ministère de l'intérieur relative à la mission de recensement pour le remboursement de l'indemnité de responsabilité due aux régisseurs d'État au sein des polices municipales.**

(NOR : INTB1403879C).

Site internet Légifrance.circulaires.gouv., avril 2014.- 5 p.- 14 p.

Cette circulaire présente le dispositif applicable aux régies de recettes créées auprès des communes et groupements de communes qui emploient des agents de police municipale, des gardes champêtres ou des agents chargés de la surveillance de la voie publique, l'indemnité versée étant fonction du montant moyen mensuel des recettes effectivement encaissées. Un livret d'accompagnement joint en annexe répond aux questions les plus fréquentes.

## Ministère de l'intérieur

### Décret n°2014-408 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre de l'intérieur.

(NOR : INTX1408175D).

J.O., n°92, 18 avril 2014, pp. 6850-6851.

Le ministre prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en matière de sécurité intérieure, de libertés publiques, de sécurité routière, d'administration territoriale de l'État, d'immigration et d'asile.

En lien avec le ministre de la décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique, le ministre prépare et met en œuvre la politique du gouvernement à l'égard des collectivités territoriales.

Il a autorité, conjointement avec le ministre de la décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique, sur la direction générale des collectivités locales.

## Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

### Décret n°2014-410 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre de la décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique.

(NOR : INTX1408160D).

J.O., n°92, 18 avril 2014, pp. 6854-6855.

Le ministre de la décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique met en œuvre la politique du Gouvernement, notamment en matière de décentralisation et de fonction publique. Il prépare, notamment, les orientations stratégiques du Gouvernement pour le développement des métropoles, y compris de la région capitale.

Il exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve des compétences de celui-ci, les attributions résultant des lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984, l'ensemble de ses attributions en matière de fonction publique étant définie au III de l'article 1<sup>er</sup>.

## Outre-mer

### Fonctionnaires de Mayotte

#### Affiliation à la CNRACL

#### Validation des services antérieurs à l'affiliation

##### Note d'information n°858 du 12 novembre 2013 relative au règlement de droits à pension de retraite des agents publics de Mayotte intégrés ou titularisés dans des corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'État.

Bulletin d'information du service des retraites de l'État, n°503, octobre-décembre 2013, pp. 98-101.

La présente note apporte des précisions sur la coordination entre le régime spécifique de retraite des fonctionnaires et agents publics des collectivités et des établissements publics de Mayotte et les régimes spéciaux de retraite des fonctionnaires de la métropole suite à leur intégration ou titularisation dans l'une des trois fonctions publiques sur la base du décret n°2012-1256 du 13 novembre 2012.

## Sapeur-pompier professionnel / Emplois de direction

### Arrêté du 14 avril 2014 fixant au titre de l'année 2014 la liste d'aptitude aux fonctions de directeur départemental des services d'incendie et de secours.

(NOR : INTE1408904A).

J.O., n°90, 16 avril 2014, texte n°34, (version électronique exclusivement).- 6 p.

## Services et bonifications pour la retraite /

### Bonification pour enfants

#### Pension à jouissance immédiate / Parents de trois enfants

##### Note n°1D 13-32402 du 12 novembre 2013 relative à l'interruption d'activité nécessaire à l'obtention de la bonification pour enfant.

Bulletin d'information du service des retraites de l'État, n°503, octobre-décembre 2013, p. 102.

La période d'interruption d'activité prise pour un enfant et pouvant être retenue pour un second enfant du foyer tel que considérée par l'arrêt du Conseil d'État du 27 mai 2011, M<sup>me</sup> B., req. n°342238, pour une retraite anticipée, combinée aux dispositions des articles R. 13 et R. 37 du code des pensions civiles et militaire de retraite, permet d'étendre ce principe à la bonification pour enfants. ■

## 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.

### Accident de service et maladie professionnelle

**Conseil d'État, 31 mars 2014, Département de la Somme, req. n°368898.**

La chute d'un agent à l'heure du déjeuner dans le réfectoire de son établissement d'affectation doit être considérée comme imputable au service dès lors que cet accident s'est produit dans un lieu assimilé à un lieu de travail et pendant une activité assimilée au service.

### Astreinte et permanence

#### Indemnité d'astreinte et de permanence

**Cour administrative d'appel de Versailles, 7 novembre 2013, M. F., req. n°12VE00164.**

Les périodes durant lesquelles un fonctionnaire doit être joignable à tout moment par téléphone, afin de pouvoir renseigner ou appuyer techniquement d'autres agents, doivent être regardées comme des périodes d'astreintes, même si la mise à disposition d'un téléphone portable lui permet d'être joint « à son domicile ou en tout autre lieu de son choix ».

### Centre de gestion / Affiliation

#### Acte administratif / Entrée en vigueur

#### Procédure et garanties disciplinaires

#### Sanctions disciplinaires

**Cour administrative d'appel de Paris, 12 novembre 2013, M. T., req. n°11PA05022.**

Faute d'avoir été transmise à la préfecture et d'avoir été régulièrement publiée, l'affiliation d'une collectivité au centre de gestion n'est pas exécutoire et n'est pas opposable à l'agent. Est donc illégale la sanction disciplinaire prise après avis du conseil de discipline du centre de gestion, cette irrégularité ayant été susceptible, dans les circonstances de l'espèce, d'exercer une influence sur le sens de la décision.

### Démission

#### Prescription

**Cour administrative d'appel de Lyon, 7 janvier 2014, M<sup>me</sup> B., req. n°12LY03157.**

La présentation de la démission d'un agent par lettre recommandée n'est pas prescrite à peine de nullité.

### Discipline

#### Procédures et garanties disciplinaires

**Conseil d'État, 12 mars 2014, Établissement public départemental CAT Foyer Louis Philibert, req. n°367260.**

Aucun principe général du droit n'impose à l'administration de respecter un délai raisonnable entre la date à laquelle elle a connaissance des faits reprochés à un agent et celle à laquelle elle décide d'engager des poursuites disciplinaires, ou entre cette dernière date et celle à laquelle elle décide de prononcer une sanction.

### Emplois fonctionnels

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 décembre 2013, Communauté d'agglomération Côte Basque-Adour, req. n°13BX00624.**

À défaut d'entrer dans les hypothèses d'application générale prévues par les articles 3-3 et 3-4 de la loi du 26 janvier 1984, les dispositions de l'article 47, permettant de pourvoir un emploi fonctionnel par contrat, n'autorisent pas la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

En effet, ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de déterminer la durée du contrat conclu spécialement pour le recrutement d'un emploi fonctionnel.

## Non titulaire / Cessation de fonction ou renouvellement Non titulaire / Renouvellement de l'engagement et CDI

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 19 novembre 2013, Communauté d'agglomération de Pau-Pyrénées, n°13BX01289.**

L'absence d'entretien préalable à la décision de non renouvellement d'un engagement susceptible d'être reconduit sous forme de CDI n'est pas de nature à entacher d'illégalité la décision dans la mesure où, en l'espèce, elle n'a pas exercé d'influence sur le sens de la décision prise, la mission correspondant au contrat étant achevée.

## Non titulaire / Congé rémunéré

**Cour administrative d'appel de Lyon, 19 décembre 2013, M<sup>me</sup> D., req. n°13LY00163.**

Un agent non titulaire qui souhaite bénéficier d'un congé de grave maladie doit adresser une demande en ce sens à l'autorité territoriale. À défaut, l'autorité territoriale n'est pas tenue de solliciter un examen médical pour faire bénéficier son agent de ce congé.

## Non titulaire / Licenciement

**Cour administrative d'appel de Versailles, 13 février 2014, M<sup>me</sup> C., req. n°13VE00492.**

Si aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit de prononcer le licenciement d'un agent public du seul fait qu'il est en congé de maladie, le préavis ne peut néanmoins être tenu pour accompli pendant un tel congé. Par suite le préavis de licenciement ne peut commencer à courir qu'à l'issue de l'arrêt maladie de l'agent.

## Non titulaire / Licenciement Licenciement des femmes enceintes

**Cour administrative d'appel de Versailles, 23 janvier 2014, M<sup>me</sup> H., req. n°12VE04211.**

Ni les fautes professionnelles commises par un agent non titulaire en état de grossesse, qui n'ont pas donné lieu à sanction et n'ont pas un caractère de gravité, ni son insuffisance professionnelle, ne sauraient en l'espèce caractériser une impossibilité de poursuivre les relations contractuelles et constituer une nécessité de service autorisant son licenciement.

## Non titulaire / Licenciement Non titulaire / CDI

**Cour administrative d'appel de Paris, 31 décembre 2013, M<sup>me</sup> S., req. n°10PA05997.**

Dès lors que l'administration n'a pas procédé à la recherche de reclassement de l'agent non titulaire qu'elle a licencié pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, ce licenciement est illégal. Elle doit donc réintégrer l'agent en tant que titulaire d'un contrat à durée indéterminée, sur un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, sur tout autre disponible.

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

**Cour administrative d'appel de Paris, 12 novembre 2013, M<sup>me</sup> C., req. n°12PA01031.**

Un agent bénéficiant du droit à voir son contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée et qui n'accepte pas ce nouveau contrat, modifié substantiellement par son employeur qui a baissé sa rémunération, ne peut être regardé comme démissionnaire mais comme ayant été licencié.

## Non titulaire / Renouvellement de l'engagement Motivation des actes administratifs Travailleurs handicapés

**Cour administrative d'appel de Versailles, 23 janvier 2014, M. B., req. n°12VE02756.**

Dès lors que les agents non titulaires de droit public n'ont aucun droit au renouvellement de leur engagement, la décision de non renouvellement du contrat d'un agent handicapé n'a pas à être motivée sauf si elle revêt un caractère disciplinaire.

## Notation / Cas particuliers Décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical

**Tribunal administratif de Melun, 16 mai 2013, M. P., req. n°1202845.**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°2, mars-avril 2014, pp. 82-83.

Un agent public bénéficiant d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, peut prétendre à une note chiffrée correspondant à celle de la moyenne constatée pour les autres agents de son cadre d'emplois ou de son grade. ■

## 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.

#### Abandon de poste Congés de maladie Démission Discipline Mutation interne - Changement d'affectation Radiation des cadres

##### L'abandon de poste en droit de la fonction publique.

Revue française de droit administratif, n°1, janvier-février 2014, pp. 123-138.

Après avoir retracé l'historique de l'abandon de poste, l'auteure de l'étude constate, au regard des positions du juge administratif, que l'abandon de poste qui se définit par la volonté de l'agent de rompre définitivement avec le service est rarement constitué. En effet, le refus de rejoindre le poste est très fréquemment lié à une situation conflictuelle avec l'administration telle que le changement d'affectation par exemple ou encore lié à un état de santé défaillant, notamment. Elle constate par ailleurs que cette notion est extrêmement proche de la démission ou encore de la procédure disciplinaire car souvent l'absence est constitutive d'une faute. Pour autant, l'agent ne bénéficie par des mêmes garanties. Au final, l'auteure conclut au caractère suranné de cette mesure exceptionnelle qu'elle considère comme dérogoire aux règles fondamentales du droit statutaire et nécessitant un toilettage juridique.

#### Comptabilité publique Mise à disposition Traitement et indemnités

##### Cour des comptes, 1<sup>re</sup> Chambre, arrêt n°63134, 7 mars 2012, Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM).

Gestion et finances publiques, n°3/4, mars-avril 2014, pp. 114-116.

La Cour des comptes rappelle que la mise à disposition d'un fonctionnaire doit faire l'objet d'une convention entre les parties qui va, notamment, préciser les conditions de rémunération de l'agent, cette situation étant variable selon la nature des organismes concernés (convention entre deux administrations ou convention avec une association, par exemple).

Au cas d'espèce, l'ACAM avait mis un de ses fonctionnaires à disposition du ministère de l'équipement sans qu'aucune convention ne soit établie, conduisant alors le juge des comptes

à engager la responsabilité du comptable qui, en l'absence de cette pièce justificative, aurait dû suspendre le paiement du traitement.

#### Collaborateur de cabinet Contentieux administratif Procédure et garanties disciplinaires Sanctions disciplinaires

##### Contrôle du juge sur le licenciement d'un collaborateur de cabinet.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11, 24 mars 2014, p. 596.

Dans un arrêt du 7 novembre 2013, M. V., req. n°12BX01071, la cour administrative d'appel de Bordeaux procède à un contrôle normal du licenciement pour motifs disciplinaires d'un directeur de cabinet du maire en examinant la légalité de la procédure ainsi que les motifs du licenciement.

Cette décision précède de peu celle du Conseil d'État du 7 novembre 2013, M. D, allant dans le même sens et constituant un revirement de jurisprudence.

#### Contentieux administratif / Recours Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel Comité technique / Élection des représentants du personnel

##### La recevabilité du recours dirigé contre une élection administrative.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°13, 7 avril 2014, pp. 722-726.

S'appuyant sur la jurisprudence, cette étude analyse, en excluant l'hypothèse du RAPO (recours administratif préalable obligatoire), les conditions de recevabilité d'un recours contre une élection à un organe administratif tel que les commissions administratives paritaires. Si, de façon classique, le juge demande qu'une décision ait été prise préalablement au recours, il arrive, ponctuellement, qu'aucune décision ne soit exigée. Après l'examen de la tendance jurisprudentielle à l'abandon de l'obligation d'une décision préalable, l'auteur de l'étude examine les critères qui justifient cette obligation et qui sont

la nature du corps électoral, l'autonomie de l'organe concerné et le but de l'élection.

## Informatique

### Gestion du personnel

#### Traitement

#### **Caractère excessif de la collecte des données relatives à un agent public.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°14, 7 avril 2014, pp. 7-8.

Par un arrêt du 20 mars 2014, Syndicat national des enseignants du second degré (SNES), req. n°361042, le Conseil d'État a jugé que la collecte d'informations relatives à la nationalité ou au sexe des conjoints ou partenaires d'agents publics devait être regardée comme excessive au regard des dispositions de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978. Par contre, l'interconnexion de deux fichiers effectuée sans autorisation ne constitue pas une irrégularité dès lors qu'elle était nécessaire au calcul et à la liquidation de la paie.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Procédure et garanties disciplinaires

#### Sanctions disciplinaires

#### Sanction du quatrième groupe / Mise à la retraite d'office

#### **Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°13, 31 mars 2014, pp. 52-56.

Après la publication en extraits des arrêts du 13 novembre 2013, M. B., req. n°347704, et du 15 janvier 2014, La Poste, req. n°362495, par lesquels le Conseil d'État a jugé qu'il appartenait au juge administratif de rechercher si les faits reprochés à un agent public sont de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes, une note revient sur l'évolution de la reconnaissance du harcèlement sexuel par le juge et sur sa qualification ainsi que sur le contrôle de la sanction disciplinaire et de son adéquation à la faute.

*Voir aussi les IAJ n°2 de février 2014, p. 26.*

## Radiation des cadres / Abandon de poste

#### **La radiation des cadres pour abandon de poste.**

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°2, mars-avril 2014, pp. 105-114.

Fondée sur une circulaire du 11 février 1960, complétée de quelques dispositions législatives, la notion d'abandon de poste puis la conséquence que constitue la radiation des cadres sont avant tout définies par le juge administratif. La présente étude analyse de nombreuses décisions jurisprudentielles afin de délimiter l'abandon du poste puis les procédures que doivent engager les employeurs avant de pouvoir procéder à la radiation dans le cadre des garanties dont dispose l'agent et conclut sur les effets d'une telle décision.

## Suspension

### Droit pénal

#### Motivation des actes administratifs

#### **Une retenue sur le traitement d'un agent suspendu n'est pas une sanction.**

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°11, 24 mars 2014, p. 597.

La cour administrative d'appel de Marseille, dans une décision du 17 décembre 2013, M. A, req. n°11MA00383, autorise la réduction du traitement dans le cas d'une suspension dépassant la durée de quatre mois pour un agent faisant l'objet d'une procédure pénale, mais n'ayant pas été sanctionné ni par l'autorité judiciaire ni par son employeur, en l'absence de service fait. Elle considère pour cette même raison que cet acte administratif ne nécessite pas d'être motivé. ■

## 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.

#### Accueillant familial Agrément

##### **L'accueil familial des personnes âgées et des personnes handicapées.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2852, 21 mars 2014, pp. 41-45.

L'accueillant familial peut être employé par une personne morale privée ou publique, en l'occurrence par un conseil général, en vertu de la loi du 5 mars 2007 précisée par deux décrets du 3 août 2010.

Dans la première partie du présent dossier sont abordées les règles relatives à l'agrément géré par le conseil général.

##### **L'accueil familial des personnes âgées et des personnes handicapées (suite et fin).**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2853, 28 mars 2014, pp. 47-56.

Cette seconde partie précise les règles relatives à la formation de l'accueillant familial, à son contrat de travail, à sa rémunération et à ses congés, notamment, ainsi qu'aux spécificités propres à l'employeur public et conclut sur les relations avec la personne accueillie.

#### Acte administratif

##### **L'acte administratif obtenu par fraude.**

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°14, 14 avril 2014, pp. 782-789.

L'acte obtenu par fraude peut concerner différents domaines dont la fonction publique. Dans ce cas, les actes touchent principalement la carrière des agents, les examens et les concours. Se distinguant du droit privé, le droit administratif ne considère pas cet acte comme inexistant mais comme une décision créatrice de droits, la position du Conseil d'État ayant évolué sur ce point.

Il appartient à l'administration de prouver l'intention frauduleuse, l'illégalité de la décision lui permettant de retirer l'acte à tout moment.

#### Assurance chômage

##### **Le médiateur de Pôle emploi recommande de repenser certaines règles d'indemnisation.**

Liaisons sociales, 2 avril 2014, pp. 4-5.

Dans son rapport portant sur l'année 2013, le médiateur de Pôle emploi émet plusieurs préconisations. Il recommande, entre autres, d'améliorer la situation des agents du secteur public ayant exercé une activité dans le secteur privé lorsqu'ils étaient en disponibilité ainsi que celle des personnes ayant travaillé successivement dans les deux secteurs public et privé et pour lesquelles des divergences de calcul des périodes travaillées aboutissent à un défaut d'indemnisation.

#### Assurance chômage Intermittent du spectacle

##### **Le différé d'indemnisation spécifique aux intermittents devrait être « corrigé ».**

Liaisons sociales, 18 avril 2014, p. 5.

La ministre de la culture a annoncé, le 16 avril, la révision des nouvelles règles relatives au différé d'indemnisation du chômage pour les intermittents du spectacle.

##### **Régime des intermittents : un accord avant la réforme en profondeur.**

Localtis.info, 25 mars 2014.- 1 p.

L'accord sur la redéfinition du régime d'assurance chômage prévoit, pour les intermittents du spectacle, une augmentation des cotisations qui devraient passer de 10,8 % à 12,8 % et un plafonnement du cumul des allocations et d'un revenu à 5 475 euros mensuels. Une négociation nationale visant à réformer en profondeur ce régime devrait avoir lieu.

##### **Assurance-chômage : un accord au forceps crée des droits rechargeables.**

Les Échos, 24 mars 2014, pp. 1, 4. et 9.

L'accord sur l'assurance-chômage, qui devrait être signé par les partenaires sociaux, instaure, entre autres, un système de « droits rechargeables », un taux de remplacement, pour le calcul des allocations, de 57 % pour les chômeurs ayant eu un salaire de plus de 3042 euros brut par mois, une simplification du calcul lors du cumul des allocations avec un revenu et le report de la borne d'âge de 61 à 62 ans.

Pour le régime des intermittents, il est prévu une hausse des cotisations des employeurs et des salariés, le plafonnement du cumul des salaires et allocations et la modification du calcul du différé d'indemnisation.

## Avancement Traitement et indemnités

**50 milliards d'économies : Valls frappe fort sans tout dévoiler.**

Les Échos, 17 avril 2014, pp. 2-3.

Parmi les mesures d'économie annoncées par le Premier ministre figure le gel des prestations sociales et du point d'indice. Les pensions de retraite, pour le secteur privé comme pour le secteur public, ne devraient être revalorisées qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2015 et le point d'indice des fonctionnaires devrait être gelé jusqu'en 2017, les règles actuelles concernant l'avancement des fonctionnaires devant être maintenues.

## Conditions de travail

**Gouvernement et syndicats entameront bientôt une négociation sur la qualité de vie au travail.**

Localtis.info, 9 avril 2014.- 1 p.

Le calendrier des négociations sur la qualité de vie au travail devrait être fixé le 10 avril. Ces négociations devraient se dérouler en quatre séquences jusqu'en octobre et portent sur l'amélioration de l'organisation collective du travail, l'accompagnement de l'encadrement, la place et l'expression des agents ainsi que sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

## Conditions de travail

### CHS / CHSCT

### Droit à la protection de la santé

### Hygiène et sécurité

**La prévention des risques psychosociaux : de nouveaux outils pour accompagner la mise en œuvre des plans de prévention : Guide méthodologique ; Référentiels de formation ; Indicateurs et diagnostics.**

Site internet du ministère de la fonction publique, 2014.- 2 p ; 79 p. ; 8 p. ; 6 p.

Depuis le mois de mars, le ministère de la fonction publique met à disposition sur son site un certain nombre d'outils ayant pour objectif d'aider l'ensemble des employeurs publics à mettre en place les dispositions issues du protocole d'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS.

## Conseil commun de la fonction publique

**Deux ans de fonctionnement du Conseil commun de la fonction publique.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°340, janvier-février 2014, pp. 54-56.

Cet article fait le point sur les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du CCFP (Conseil commun

de la fonction publique), dresse le bilan de ses travaux depuis janvier 2012 et fait état des évolutions prévues par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

## Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations salariales

**Avantages en nature et frais professionnels.**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

Liaisons sociales, 11 avril 2014.- 8 p.

Ce document fait le point sur les notions d'avantage en nature et de frais professionnels, l'incidence de leur versement sur le montant des cotisations sociales, les règles de leur évaluation et les modalités de remboursement des frais professionnels tels que les frais de nourriture et de déplacement.

## Cotisations sur bases forfaitaires

**Cotisations sur base forfaitaire.**

Liaisons sociales, 24 mars 2014.- 4 p.

Ce document fait le point sur le calcul des cotisations sur bases forfaitaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui concernent, notamment, les centres de vacances et de loisirs, les formateurs occasionnels et les artistes du spectacle.

## Droit administratif Fonction publique

**Le droit souple.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°340, janvier-février 2014, pp. 28-45.

Ce dossier revient sur le « droit souple », thème du rapport annuel du Conseil d'État portant sur l'année 2013.

Il contient, notamment, un entretien avec M. Jacky Richard, rapporteur général, sur l'introduction du droit souple dans la fonction publique par le biais de la négociation, de dispositifs comme des chartes et des contrats d'objectifs et de moyens. Un article contient des réflexions sur le recours à ce droit dans les collectivités territoriales et un autre sur les règlements d'ordre intérieur.

## Durée du travail

**Comment gérer la journée de solidarité en 2014 ?**

Liaisons sociales, 9 avril 2014.- 4 p.

Cet article rappelle le champ d'application de la mesure, les modalités de fixation de cette journée pour la fonction publique faisant l'objet d'un encadré spécifique.

**Le travail à temps partiel.**

Avis du Conseil économique, social et environnemental, n°27, 14 février 2014.- 133 p.

Le Conseil, dans une première partie, fait le point sur les caractéristiques du temps partiel ainsi que sur son évolution.

Dans une seconde partie, il examine le cadre juridique de cette activité, notamment, dans la fonction publique, ainsi que celui du temps non complet dans la fonction publique territoriale. Il rappelle ensuite les propositions émises par différents acteurs et fait état de certaines pratiques, notamment dans la fonction publique territoriale.

## Fonction publique

### **Parcours, carrières et rémunérations : la méthode et le calendrier de la négociation sont fixés.**

Liaisons sociales, 22 avril 2014, pp. 2-3.

Le relevé de conclusions définitif envoyé aux organisations syndicales de la fonction publique prévoit 19 réunions de négociations jusqu'en mars 2015, la première de ces réunions étant fixée au 19 mai.

La négociation portera sur trois thèmes de travail découpés en cinq séquences. Le premier sera consacré aux parcours professionnels et à la gestion des emplois, le second à l'architecture statutaire et aux grilles indiciaires et le troisième aux rémunérations et à la politique salariale.

Chaque séquence fera l'objet de documents de cadrage et éventuellement d'études complémentaires, un ou plusieurs protocoles d'accord pouvant être conclus.

### **La négociation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique est lancée.**

Liaisons sociales, 14 avril 2014, pp. 3-4.

Le ministère de la fonction publique et les organisations syndicales sont parvenus, le 10 avril, à un accord sur le périmètre et le calendrier des négociations sur les conditions de travail dans la fonction publique. Quatre axes ont été retenus : l'organisation collective du travail, le droit d'expression des agents, l'accompagnement de l'encadrement ainsi que la conciliation entre les vies familiale, sociale et professionnelle. Les négociations devraient se dérouler de la mi-mai jusqu'au mois d'octobre, le mois de décembre étant consacré aux élections professionnelles.

### **Chantiers sociaux du gouvernement et des partenaires sociaux.**

Liaisons sociales, 10 avril 2014.- 19 p.

La rubrique Fonction publique de cet article présente le bilan des mesures réalisées ou en attente en matière de dialogue social, de carrière et d'emploi, de conditions de travail, d'égalité et de diversité, de rémunération et de pouvoir d'achat, de maladie et de retraite. Un projet de décret devrait modifier le dispositif indemnitaire lors de restructurations de services et le recours à l'intérim devrait être supprimé dans les fonctions publiques de l'État et territoriale. Divers décrets comme ceux relatifs à la transmission des arrêts de travail dans les quarante-huit heures, à l'organisation du télétravail, à l'intéressement, et au rachat des années d'études supérieures en début d'activité sont toujours en attente de parution.

### **Marylise Lebranchu propose aux syndicats un programme de travail sur le dialogue social.**

Liaisons sociales, 27 mars 2014, pp. 2-3.

Lors de la réunion du 20 mars, la ministre de la fonction publique a proposé un programme de réunions relatif au développement de la négociation, aux instances de représentation (Conseil commun de la fonction publique, comités techniques, notamment), au droit syndical ainsi qu'à la gestion des conflits collectifs.

## Fonction publique Droit du travail

### **Droit du travail et droit de la fonction publique. Actes du colloque inaugural du 12 janvier 2014.**

Les Cahiers de la fonction publique, supplément au n°340, janvier-février 2014, 64 p.

Ce document reprend les propos introductifs de M. Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, aux rencontres sociales de la Sorbonne organisées par l'Institut de recherche juridique de la Sorbonne, le Conseil d'État et la Cour de cassation, ainsi que les interventions et les débats qui ont eu lieu à cette occasion.

Ce colloque a permis d'examiner les rapports du droit du travail et du droit de la fonction publique et leur prise en compte par le droit européen et par la convention des droits de l'homme. Une intervention a été plus spécifiquement consacrée à la négociation collective dans la fonction publique et aux deux conventions de l'Organisation internationale du travail. Après l'étude de la constitutionnalisation des deux droits, leurs rapports sont analysés dans l'optique du droit privé, du droit public, du juge administratif et du juge judiciaire.

## Gestion du personnel

### **Municipales. Quels enjeux RH dans les villes ?**

Entreprises et carrières, n°1185, 24 au 31 mars 2014, pp. 20-27.

Cette enquête fait le point sur les mesures mises en place par certaines villes en matière de gestion de leur personnel alors qu'elles doivent faire face à des contraintes financières. Il est constaté une tendance à la stabilisation des effectifs, certaines collectivités ayant entrepris des démarches visant à développer la mobilité interne, à harmoniser les pratiques de management, à mettre en place des politiques de prévention des risques ainsi qu'à favoriser le dialogue social.

### **Le droit souple face aux défis des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.**

Les Cahiers de la fonction publique, n°340, janvier-février 2014, pp. 51-53.

Après une définition du droit souple, l'auteur de l'article donne des exemples de son utilisation dans la gestion des personnels des collectivités territoriales et remarque qu'il peut contribuer à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

## Indemnité kilométrique

### Indemnités kilométriques déductibles du revenu imposable. Barème 2014 (revenus 2013).

Liaisons sociales, 14 avril 2014.- 2 p.

L'article reproduit les barèmes publiés par arrêté du ministre du budget pour l'évaluation des frais engagés en cas d'usage professionnel d'un véhicule personnel dont celui applicable aux fonctionnaires.

## Informatique

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Droit à la protection de la santé

### Hygiène et sécurité

#### Les dispositifs d'alerte professionnelle.

Liaisons sociales, 18 avril 2014.- 3 p.

Par une délibération du 30 janvier 2014, la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) a étendu le régime de l'autorisation unique pour les alertes professionnelles aux domaines suivants : les discriminations, le harcèlement, la santé, l'hygiène et la sécurité au travail.

Ce régime est applicable à tout organisme public ou privé dès lors que la mise en place du dispositif correspond à une obligation légale ou à un intérêt légitime.

Ce document reprend les principes de la délibération et les formalités à accomplir pour mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle.

## Instances paritaires

### Informatique

#### Le vote électronique aux élections professionnelles.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1391, 25 mars 2014, pp. 6-7.

Un projet de texte présenté et rejeté par le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) le 12 mars, fixe les conditions du vote électronique par internet pour élire les représentants du personnel dans les commissions administratives paritaires et les comités techniques.

Ce texte prévoit des dispositions en matière de sécurité des systèmes et de confidentialité des données, la nécessité d'une délibération et d'une expertise préalables, des modalités pour la constitution des bureaux de vote, des clés de chiffrement ainsi que la possibilité de transmission des candidatures et professions de foi par voie électronique.

#### Le vote électronique aux élections professionnelles.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1392, 1<sup>er</sup> avril 2014, pp. 6-7.

Dans cette seconde partie relative au projet de texte soumis au CSFPT le 12 mars et rejeté, sont présentées les dispositions relatives à l'authentification des électeurs, au déroulement des opérations de vote ainsi qu'à la conservation des données.

## Mobilité entre fonctions publiques

### Mobilité inter-versants de la fonction publique des agents titulaires civils / DGAFP.

Point Stat, avril 2014.- 12 p.

Entre 2010 et 2011, 0,2 %, soit environ 6 100 agents titulaires, ont changé de fonction publique. Ces changements ont concerné 0,2 % des agents dans la fonction publique territoriale contre 0,1 % dans la fonction publique de l'État et 0,3 % dans la fonction publique hospitalière.

La mobilité concerne plus les femmes que les hommes et varie avec l'âge et les catégories hiérarchique et socioprofessionnelles.

Les taux de mobilité, pour la fonction publique territoriale, sont les plus élevés pour les 25-39 ans, les titulaires de catégorie A, les cadres et les professions intellectuelles supérieures ainsi que les agents travaillant en Ile-de-France.

Cette étude est disponible sur le site internet du ministère de la fonction publique.

## Non discrimination

### Emplois en contact avec le public : pas de discrimination ethnique dans le secteur public.

Maireinfo, 14 avril 2014.- 1 p.

### Un cas particulier de discrimination sur le marché du travail : l'accès aux emplois en contact avec le public.

Économie et Statistique, n°464-465-466, avril 2014, pp. 35-57.

Cette dernière publication de l'Insee, consacrée à tous les types de discrimination, montre que l'administration réserve un meilleur sort aux salariés d'origine étrangère qui ont plus de possibilité d'être en contact avec le public que dans le secteur privé à l'exception, cependant, des femmes voilées. L'auteure attribue cette différence au mode de recrutement par concours propre à la fonction publique.

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

### Non titulaire / Acte d'engagement

### Agent de droit public

### Emplois fonctionnels

### Délégation de service public

#### L'accès au CDI dans la fonction publique : le point sur le I.

Actualité juridique – Fonctions publiques, n°2, mars-avril 2014, pp. 116-123.

Cette étude présente l'évolution de la législation en matière de recrutement d'agents non titulaires sur des emplois dits « permanents » marquée par l'arrivée progressive du contrat à durée indéterminée dans l'administration depuis une dizaine d'années. Sont ainsi examinées, selon les fonctions publiques, les possibilités de recrutement direct et les modalités de passage d'un contrat à durée déterminée à un CDI, précisées par nombre de décisions du juge administratif.

## Prestations d'action sociale

### Le CESU garde d'enfants de 0 à 6 ans.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1390, 18 mars 2014, pp. 6-8.

Une circulaire du 30 décembre 2013 redéfinit la nature et les conditions d'attribution du chèque emploi service universel (CESU) par l'employeur public à ses agents pour payer un dispositif de garde d'enfants de moins de six ans.

### Les effets des lois de février 2007 sur l'accès à l'action sociale dans la fonction publique territoriale.

Site internet du CSFPT, 2014.- 123 p.

Ce dernier rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, réalisé avec le CNFPT et la FNCDG, procède à une évaluation de l'application des lois n°2007-148 du 2 février 2007 et n°2007-209 du 19 février 2007 rendant obligatoire la mise en place de prestations d'action sociale dans la fonction publique territoriale, les centres de gestion offrant la possibilité d'exercer cette mission pour les collectivités et établissements le décidant.

Il a donc été procédé à une enquête auprès d'un échantillon de collectivités et établissements ainsi qu'auprès de nombre de centres de gestion qui permet de conclure que les petites et moyennes collectivités ont eu plus de difficulté à mettre en place ce dispositif et que les centres de gestion ont permis le développement des prestations.

## Retraite Hygiène et sécurité

### La réforme des retraites.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1393, 8 avril 2014, pp. 6-7.

Ce dossier reprend les principales dispositions de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite qui concernent le pilotage des pensions, le cumul d'un emploi avec une retraite, le partage entre les parents de même sexe des majorations d'assurance au titre des enfants, le départ anticipé des fonctionnaires handicapés ainsi que la fiche de prévention des risques.

## Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

### La charte du cotisant contrôlé / URSSAF.

Site internet de l'Urssaf, mars 2014.- 23 p.

Ce document détaille les modalités du contrôle qui peut être exercé par les Urssaf (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) ou la CGSS (Caisse générale de sécurité sociale) auprès des employeurs tant publics que privés.

Sont analysés le déroulement du contrôle sur place ou sur pièces, les modalités de communication des observations faites et du paiement des sommes dues, les effets du contrôle ainsi que les modalités de recours dont dispose l'employeur.

## Statistiques

### Un quart des SDF occupe un emploi, selon l'Insee.

Maireinfo, 8 avril 2014.- 1 p.

### Les sans-domicile et l'emploi.

Insee Première, n°1494, avril 2014.- 4 p.

Parmi les sans-domicile fixe, 8 % occupent des emplois dans une administration dont 46 % en CDD.

### Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 / DGAFP.

Point Stat, mars 2014.- 7 p.

Ce document, disponible sur le site internet du ministère de la fonction publique, reprend les données issues de l'enquête « Famille et logement 2011 » de l'Insee qui concernent les agents des trois fonctions publiques.

73 % des agents interrogés déclarent être en couple, ce pourcentage se montant à 71 % pour les agents de la fonction publique territoriale. Ces derniers sont plus souvent mariés que les agents des autres fonctions publiques et ont, pour 13 % d'entre eux, un conjoint travaillant dans la même fonction publique. 53 % des agents vivent avec un enfant de moins de vingt-cinq ans, les fonctionnaires femmes en couple ayant plus d'enfants que les salariées du secteur privé.

## Traitement et indemnités

### Les salaires dans la fonction publique en 2012 (premiers résultats).

Informations rapides (Insee), n°90, 16 avril 2014.- 2 p.

L'Insee relève une baisse des salaires nets moyens dans les trois versants de la fonction publique entre 2011 et 2012. Le salaire net moyen en équivalent temps plein atteint 2 460 euros net par mois dans la fonction publique de l'État en 2012, soit une baisse de 0,8 %, 1 850 euros net dans la fonction publique territoriale, soit une baisse de 0,5 % et 2 240 euros net dans la fonction publique hospitalière, soit une baisse de 0,6 %. ■

# Les ouvrages

du CIG petite couronne



CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

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

**Volume 1** Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels  
Police municipale - Emplois fonctionnels

**Volume 2** Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

**Volume 3** Filière médico-sociale

Ouvrage de base : vol. 1 : 179,50 € - vol. 2 et 3 : 166 €

Abonnement annuel aux mises à jour : vol. 1 : 96 € - vol. 2 et 3 : 85 €

### NOUVELLE EDITION 2014



Vient de paraître

## Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale

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.



## 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 de jurisprudence administrative, décisions de l'année 2011  
Réf. : 9782110092458 - 2011 - 414 pages - 55 €

### EN VENTE :

• à La Documentation française  
29 quai Voltaire, Paris 7<sup>e</sup>  
tél. 01 40 15 71 10

• en librairie

• par correspondance

Direction de l'information légale et administrative (DILA)  
Administration des ventes  
29, quai Voltaire  
75344 PARIS CEDEX 07

• sur internet

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



## Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives - Édition 2010

Cet ouvrage rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les textes sont présentés dans leur version applicable au 10 octobre 2010.

Réf. : 97882110082961 - 2010 - 294 pages - 25 €

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 €**

