

**iaaj**

**Les informations  
administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

DOSSIER

## **Les recours en matière disciplinaire**

STATUT AU QUOTIDIEN

## **Elections professionnelles et vote électronique**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

**Discipline : preuve par tout moyen  
et obligation de loyauté**

**Geste suicidaire et imputabilité au service**

● n° 8 - août 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

*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 Les recours en matière disciplinaire

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 14 Elections professionnelles et vote électronique

### VEILLE JURISPRUDENTIELLE

---

- 19 Discipline : preuve par tout moyen et obligation de loyauté
- 25 Geste suicidaire et imputabilité au service

## ■ Actualité documentaire

### RÉFÉRENCES

---

- 29 Textes
- 35 Documents parlementaires
- 36 Jurisprudence
- 40 Chronique de jurisprudence
- 42 Presse et livres

## Les recours en matière disciplinaire

Le fonctionnaire auquel a été infligée une sanction disciplinaire peut contester cette dernière en saisissant, sous certaines conditions, le conseil de discipline de recours, en formant un recours administratif auprès de l'autorité territoriale ainsi qu'en introduisant un recours contentieux devant le juge administratif.

Pour sa part, l'autorité territoriale a la possibilité de contester devant le juge administratif l'avis du conseil de discipline de recours, qui peut la contraindre à retirer la sanction qu'elle avait prise.

**P**our sanctionner une faute disciplinaire commise par un agent, l'autorité territoriale, titulaire du pouvoir disciplinaire, dispose d'une échelle de sanctions, prévue par l'article 89 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 (1), qui distingue par ordre de sévérité, pour les fonctionnaires titulaires, neuf sanctions réparties en quatre groupes.

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

Face à ce pouvoir disciplinaire, l'agent bénéficie de garanties procédurales : droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, assistance de défenseurs de son choix, délai suffisant pour organiser sa défense et, pour les sanctions les plus lourdes, consultation préalable du conseil de discipline avec, dans ce cas, invitation à prendre connaissance du rapport de saisine. Toutefois, l'avis consultatif de ce dernier ne lie pas l'autorité territoriale, à laquelle il appartient de prononcer la sanction qu'elle

juge appropriée. Elle peut ainsi prendre une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.

L'article 16 du décret du 18 septembre 1989 (2) pose le principe selon lequel la sanction prononcée est immédiatement exécutoire. La loi statutaire autorise toutefois l'autorité disciplinaire, s'agissant de l'exclusion temporaire de fonctions, à assortir, dans certaines limites, la sanction d'un sursis total ou partiel.

Le fonctionnaire sanctionné dispose de possibilités de recours non contentieux (recours administratif) et contentieux. Ces différentes voies de recours sont indépendantes l'une de l'autre et peuvent être utilisées simultanément ou successivement.

L'agent peut présenter un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale,

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

saisir dans certains cas le conseil de discipline de recours (CDR) et demander au juge administratif l'annulation de la sanction. Il a aussi la faculté de déférer directement la sanction à la censure du juge, sans engager de recours adminis-

tratif. Pour sa part, l'administration peut contester devant le juge administratif l'avis rendu par le CDR.

Ce dossier présentera successivement les recours non contentieux et les recours

contentieux susceptibles d'être mis en œuvre en matière disciplinaire, en précisant, pour chacun d'entre eux, leurs modalités de saisine et leurs effets.

## ■ Les recours non contentieux

Le recours gracieux et le recours devant le CDR sont facultatifs ; il n'est pas obligatoire de les exercer avant de saisir le juge administratif. Ces recours n'ont par ailleurs pas d'effet suspensif : la sanction disciplinaire demeure exécutoire.

### Le recours gracieux

#### Le principe

Le recours gracieux formé auprès de l'autorité territoriale permet à l'agent de demander la modification ou le retrait de la décision disciplinaire dont il a fait l'objet. À l'appui de sa demande, l'intéressé peut faire valoir aussi bien des arguments de légalité que d'opportunité, tout comme il peut faire appel à la seule bienveillance de l'employeur local.

S'il est présenté dans le délai de recours contentieux de deux mois courant à compter de la date de notification de

#### **Le recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux**

la sanction, le recours gracieux interrompt le cours de ce délai qui est alors conservé. Si une réponse explicite de rejet du recours gracieux intervient dans les deux mois qui suivent, un nouveau délai entier de recours contentieux de deux mois court contre la sanction (3).

En l'absence de décision explicite sur le recours gracieux dans le délai de deux mois, le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet (4). Là aussi, un nouveau délai de recours contentieux de deux mois court donc à compter de la date de la décision implicite de rejet. La preuve de la date du recours gracieux, qui permet de déterminer celle de la décision implicite de rejet, incombe à l'agent. Elle peut être apportée par toute pièce ayant date certaine ; la forme de la lettre recommandée avec accusé de réception pourra être privilégiée.

Le juge administratif a précisé que la date à retenir pour apprécier le report du délai est celle de la réception du recours gracieux par son destinataire et non celle de son envoi. En l'espèce, un recours gracieux posté le jour de l'expiration du délai de recours contentieux n'a pu avoir pour effet de prolonger ou de rouvrir ce délai (5).

Il doit s'agir, pour conserver le délai, d'un véritable recours gracieux sollicitant l'annulation ou la réformation de la décision. Une lettre qui se borne à demander les motifs de la sanction, alors même que celle-ci aurait légalement dû être motivée, ne constitue pas un recours gracieux et ne conserve pas le délai de recours contentieux (6).

Le recours gracieux ne conserve le délai de recours contentieux qu'une seule fois. Un second recours gracieux formé après le rejet du premier recours par l'administration n'aura pas pour effet de conserver de nouveau le délai de recours contentieux, bien qu'il ait été présenté alors que ce délai n'avait pas encore expiré (7).

En revanche, le recours gracieux auprès de l'autorité territoriale n'a pas pour effet d'interrompre le délai de saisine du CDR (8).

### La décision prise sur le recours

Saisie du recours gracieux, l'autorité territoriale examine la sanction en légalité et en opportunité.

Si le recours fait apparaître un motif d'illégalité, l'autorité territoriale peut rapporter la sanction. Le cas échéant, si l'irrégularité peut être régularisée, par exemple en cas de motivation insuffisante, elle prendra un nouvel arrêté portant une sanction identique assortie d'une motivation conforme aux exigences légales.

L'autorité administrative peut aussi décider de retirer la sanction pour des motifs d'opportunité.

En revanche, la sanction ne peut être retirée, en « repréailles » au recours, en vue d'infliger à l'agent une mesure plus

(3) Une réponse d'attente ne constitue pas une décision et ne proroge pas le délai de recours (par exemple, Conseil d'État, 20 mars 1981, req. n°15427).

(4) Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, article 21. La nouvelle rédaction de cet article introduite récemment

par la loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013 (J.O. du 13 novembre 2013), qui prévoit à terme l'application du principe inverse selon lequel « le silence gardé pendant deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision d'acceptation », ne concerne en effet pas « les relations entre les autorités administratives et leurs agents », pour lesquelles le

principe antérieur continue donc de s'appliquer.

(5) Cour administrative d'appel de Paris, 6 novembre 2012, M. C., req. n°10PA04092.

(6) Conseil d'État, 5 décembre 1990, req. n°81607.

(7) Conseil d'État, 18 février 1972, req. n°84031.

(8) Conseil d'État, 28 juillet 1995, req. n°114886.

sévère. Un principe général du droit disciplinaire s'oppose en effet à ce que l'autorité administrative, sur le recours gracieux de l'agent, aggrave la sanction qu'elle a prononcée. Ce principe ne fait toutefois pas obstacle à ce qu'elle aggrave une sanction qu'elle avait antérieurement prise puis retirée, en considération de nouveaux faits fautifs commis par l'agent (9).

Le retrait peut intervenir à tout moment. Le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'une mesure disciplinaire, ne constituant une décision créatrice de droits ni pour l'administration ni pour les tiers, peut être retirée par l'autorité territoriale sans condition de délai : *« Considérant, qu'une décision de sanction prise à l'encontre d'un agent public, qui fait seulement obstacle à ce qu'une sanction plus lourde puisse par la suite être infligée à l'intéressé en raison des mêmes faits, ne crée de droits acquis ni au profit de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, ni au profit des tiers ; qu'une telle décision peut, par suite, être légalement retirée à tout moment par son auteur ; qu'ainsi, ce retrait peut légalement intervenir alors même que l'avis de la commission de recours imposant une sanction plus indulgente serait annulé »*(10).

Dans l'hypothèse où la décision prise sur le fondement du recours gracieux se substitue à la sanction initiale, le recours contentieux dirigé contre cette sanction initiale devient sans objet. Toutefois, le fonctionnaire peut, dans le nouveau délai de recours ouvert par la seconde décision, saisir le juge d'une requête en annulation dirigée contre celle-ci.

La décision portant retrait de la sanction constitue pour sa part une mesure individuelle créatrice de droits dont le retrait est soumis aux règles de droit commun applicables pour cette catégorie d'actes :

(9) Cour administrative d'appel de Lyon, 16 novembre 2010, req. n°09LY01424.

(10) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 29 septembre 2005, req. n°02BX01065.

(11) Cour administrative d'appel de Paris, 17 mai 2004, req. n°03PA03846.

elle ne pourra ainsi être retirée qu'à la double condition qu'elle soit illégale et qu'elle n'ait pas été prise depuis plus de quatre mois (11).

## La saisine du conseil de discipline de recours (CDR)

Les règles d'organisation et de fonctionnement du CDR figurent aux articles 18 à 29 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

Pour rappel, le CDR est une instance consultative de second niveau composée en nombre égal de représentants du personnel et de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les représentants du personnel sont des fonctionnaires titulaires désignés par les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Quant aux représentants des collectivités et établissements, ils sont désignés, par tirage au sort, par le président du CDR.

Le CDR ne peut, en aucun cas, comprendre des membres ayant siégé au conseil de discipline de premier ressort sur la même affaire.

La présidence du conseil est assurée par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel se situe le conseil de discipline.

Le siège du CDR est situé au centre de gestion du département chef-lieu de la région. Pour la région Ile-de-France, il est établi auprès du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France.

Le secrétariat du CDR est assuré par le centre de gestion au sein duquel il est placé. Les frais de secrétariat et de fonctionnement sont remboursés au centre par la collectivité ou l'établissement dont relève le requérant.

Les membres de l'instance de recours, le requérant et les autres personnes convoquées ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour, qui sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public auquel appartient le requérant.

Les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C relèvent du conseil situé auprès du centre de gestion. En revanche, ceux dont les emplois sont classés dans les catégories A et B relèvent d'un conseil de discipline de recours national, créé auprès du ministre chargé de la sécurité civile et qui est situé au siège du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Le secrétariat du conseil de recours national incombe aux services du ministre chargé de la sécurité civile. Les frais de secrétariat et de fonctionnement ne donnent pas lieu à remboursement.

Le CDR est compétent, sur saisine du fonctionnaire, pour donner son avis sur certaines sanctions (il est en revanche incompétent à l'égard des sanctions infligées aux agents non titulaires).

Sa saisine n'est pas suspensive, elle n'empêche pas la mise à exécution de la sanction.

Le fonctionnaire a toujours la possibilité de retirer son recours.

### • Les cas de saisine

Les articles 91 (1<sup>er</sup> alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 et les articles 24, 15 et 12 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 définissent les cas de saisine de l'instance de recours. En vertu de ces dispositions, le recours est ouvert :

- contre les sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office ou révocation) quel que soit le sens de l'avis émis par le conseil de discipline,
- contre les sanctions des deuxième (abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours) et troisième groupes (rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans) :

- lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline,
- ou lorsqu'aucune des propositions soumises au conseil de discipline n'a obtenu de majorité.

Une sanction du premier groupe ne peut pas faire l'objet d'un recours devant le CDR.

La notion de « sanction plus sévère », ouvrant droit à la saisine du CDR pour les deuxième et troisième groupes, a été précisée par la jurisprudence.

Ainsi, lorsque le conseil de discipline propose une rétrogradation sans préciser l'échelon dans lequel l'agent sera reclassé dans le grade inférieur, la sanction de rétrogradation prise par l'autorité administrative ne peut être considérée comme plus sévère, quel que soit l'échelon de reclassement (12).

De manière générale, pour évaluer l'ordre de sévérité de deux sanctions appartenant à un même groupe, il y a lieu de prendre en compte leur ordre de présentation dans la loi, sans considération de leurs conséquences pécuniaires, fonctionnelles ou de déroulement de carrière respectives. Ainsi, la sanction de rétrogradation est moins sévère que l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans, car elle la précède dans l'énumération des sanctions du troisième groupe (13).

Concernant les fonctionnaires stagiaires, on rappellera qu'ils sont soumis à une échelle spécifique de sanctions. Pour les deux plus sévères d'entre elles (exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours et exclusion définitive du service), l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 dispose qu'elles sont prononcées « après avis du conseil de discipline et

*selon la procédure prévue par le décret [n°89-677] du 18 septembre 1989 ».*

Ce renvoi implique que les fonctionnaires stagiaires peuvent en appeler au conseil de discipline de recours :

- lorsqu'ils ont fait l'objet d'une exclusion définitive
- lorsqu'ils ont fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de quatre à quinze jours alors que le conseil de discipline avait proposé une sanction moins sévère.

La circulaire du 2 décembre 1992 (14) indique d'ailleurs bien que, pour ces deux sanctions, le renvoi à la procédure fixée par le décret du 18 septembre 1989 inclut la possibilité d'un recours.

### • La procédure

En application de l'article 15 du décret du 18 septembre 1989, l'autorité territoriale doit, dans la notification de la sanction, communiquer au fonctionnaire les informations de nature à lui permettre de déterminer si la saisine du CDR est possible. La notification doit également faire mention du délai (d'un mois) pour saisir le CDR et préciser l'adresse du secrétariat de ce dernier.

Ainsi que le prévoit l'article 16 du même décret, la saisine de l'instance disciplinaire de recours suspend le délai de recours contentieux, jusqu'à la notification :

- soit de l'avis du conseil de discipline de recours rejetant la requête,
- soit de la décision définitive de l'autorité territoriale lorsque l'avis rendu par le conseil oblige celle-ci à prendre une nouvelle décision.

On rappellera que la saisine du CDR ne suspend en revanche pas l'exécution de la sanction.

Le recours doit être présenté dans le délai d'un mois courant à compter de la notification de la sanction ; à l'issue de ce délai, le recours est considéré comme tardif et, par suite, irrecevable (15). Il est enregistré par le secrétariat du CDR, qui en accuse immédiatement réception. Un recours gracieux formé contre la sanction n'a pas pour effet d'interrompre le cours du délai de saisine du CDR.

Le secrétariat du CDR invite le requérant à présenter, le cas échéant, des observations complémentaires. Parallèlement, le recours est communiqué à l'autorité territoriale dont émane la sanction critiquée, en vue de provoquer ses observations.

Les parties disposent d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'observations pour faire parvenir ces dernières au secrétariat. Ce délai peut être renouvelé une seule fois sur demande de l'une ou l'autre. Le requérant et l'autorité territoriale, ou les mandataires qu'ils désignent, peuvent à cet effet prendre connaissance du dossier soumis à l'instance de recours.

Au regard de ce principe, l'instance de recours doit les mettre à même de prendre connaissance du dossier à une date qui leur laisse un délai suffisant pour produire leurs observations. À titre indicatif, un délai de deux jours a ainsi été considéré comme insuffisant par le juge (16).

L'autorité territoriale et le requérant sont convoqués à la séance par le président du CDR. Le requérant peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix ; l'autorité territoriale peut se faire représenter ou assister.

Lors de la séance, le président expose les circonstances de l'affaire.

Après audition de l'autorité territoriale, du requérant et de toute personne que le président aura jugé nécessaire de faire

(12) Conseil d'État, 19 juin 2002, req. n°205394.

(13) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 avril 2012, req. n°11BX01495.

(14) Circulaire du 2 décembre 1992 du ministre de l'intérieur relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

(15) Conseil d'État, 28 juillet 1995, req. n°114886 précité.

(16) Conseil d'État, 18 décembre 2009, req. n°316381.

entendre, le CDR délibère à huis clos, hors la présence du fonctionnaire requérant, de son ou de ses conseils et des éventuels témoins.

À la différence du conseil de discipline de premier degré, il statue à la majorité des suffrages exprimés (le conseil de discipline vote pour sa part à la majorité des membres présents) et le président dispose d'une voix prépondérante.

Si le conseil se juge suffisamment informé, il statue définitivement et arrête le texte d'un avis de rejet du recours ou d'une recommandation dûment motivés. Dans le cas contraire, il prescrit un supplément d'information. Il peut de nouveau convoquer les parties ou toute autre personne intéressée ; l'affaire est alors renvoyée à une prochaine séance.

Le CDR doit rendre son avis dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle il a été saisi. Toutefois, le juge administratif a eu l'occasion de préciser que ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité ; la circonstance que l'avis ait été émis postérieurement à l'expiration de ce délai ne rend pas la procédure irrégulière (17).

### • L'avis du CDR

L'instance de recours peut rejeter la demande de l'agent, recommander de lever la mesure prise ou proposer une sanction moins sévère, le cas échéant, alors même que la décision contestée a été effectivement exécutée. À propos d'un fonctionnaire sanctionné par une mise à la retraite d'office, il a été jugé que la circonstance qu'il ait déjà été admis à la retraite et que sa pension ait déjà été liquidée au moment où le CDR se prononce ne fait pas obstacle à ce que ce dernier propose une sanction plus légère impliquant la réintégration de l'agent (exclusion d'un an, assortie d'un sursis de six mois, en l'espèce) (18).

Le CDR ne peut en revanche se prononcer en faveur d'une sanction plus sévère que celle prise par l'administration, en vertu d'un principe général du droit rappelé par une décision du Conseil constitutionnel : « (...) le droit de recours étant réservé à la personne sanctionnée, son exercice ne peut, conformément aux principes généraux du droit, conduire à aggraver sa situation » (19).

Le secrétariat du conseil notifie l'avis par l'envoi d'extraits des délibérations, certifiés conforme, à l'autorité territoriale, au requérant et à la commission administrative paritaire (CAP).

L'avis peut utilement faire mention du nombre de voix recueillies par les propositions de sanctions qui lui ont été soumises pour permettre la vérification de l'accomplissement des conditions de majorité fixées par la réglementation (20). La seule circonstance que le procès-verbal précise que l'avis a été rendu à l'unanimité ne viole pas le secret du délibéré, et ne rend pas la procédure irrégulière (21).

Dans un arrêt portant sur l'avis d'un conseil de discipline de premier degré, il a été jugé que l'indication du nombre de voies exprimées et du résultat des votes ne revêtait cependant pas un caractère obligatoire (22).

S'agissant de l'indication des voies et délais de recours, la cour administrative d'appel de Marseille a estimé que leur absence dans la notification de l'avis n'empêchait pas le délai de recours contentieux de courir (23). Une solution opposée a récemment été retenue par la cour administrative d'appel de Bordeaux, selon laquelle le recours contentieux est recevable à tout moment dès lors que la notification ne comporte pas ces mentions (24).

### • La décision de l'autorité disciplinaire

L'article 91 de la loi du 26 janvier 1984 pose le principe selon lequel l'autorité territoriale ne peut légalement prononcer une sanction plus sévère que celle préconisée par le conseil. La sanction prise doit donc être soit conforme à la recommandation formulée par l'instance de recours, soit plus légère.

Si le CDR confirme la sanction initiale, la seule possibilité dont dispose alors l'agent est de saisir le juge pour excès de pouvoir pour, le cas échéant, obtenir son annulation. À défaut de déposer un recours dans le délai de deux mois après la notification de l'avis du CDR, la sanction devient définitive. Pour sa part, l'autorité territoriale n'a aucune formalité à accomplir, la sanction initiale étant déjà exécutoire.

En revanche, si le CDR estime la sanction trop sévère et recommande une sanction plus légère ou l'absence de sanction, l'autorité administrative doit d'office rapporter la sanction initiale, puis prendre le cas échéant une nouvelle sanction conforme à l'avis ; la situation de l'agent devra au besoin être régularisée. Par exemple, s'il est substitué à une sanction de révocation celle de la rétrogradation, le fonctionnaire devra notamment être réintégré dans la collectivité. En outre,

l'administration devra procéder à la reconstitution de sa carrière selon les modalités qui seront présentées plus loin.

La nouvelle sanction prise sur la base de l'avis du CDR est rétroactive : elle s'applique à la date d'effet qu'avait la sanction initiale (25).

Elle est susceptible, à l'instar de la sanction initiale, de faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale

### **La sanction ne peut être plus sévère que celle proposée par le CDR**

(17) Conseil d'État, 20 janvier 1989, req. n°88635.

(18) Conseil d'État, 8 avril 2013, req. n°360669.

(19) Conseil constitutionnel, 17 janvier 1989, décision n°88-248.

(20) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 juillet 2002, req. n°00BX01109.

(21) Cour administrative d'appel de Versailles, 30 mai 2013, req. n°12VE03206.

(22) Cour administrative d'appel de Nantes 14 mai 2012, req. n°11NT00871.

(23) Cour administrative d'appel de Marseille, 13 décembre 2011, req. n°10MA00053.

(24) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 janvier 2013, req. n°12BX00074, 12 BX00075.

(25) Conseil d'État, 16 mai 1984, req. n°40895.

ainsi que d'un recours contentieux dans les mêmes conditions de délai et de procédure.

Si l'instance de recours préconise de n'infliger aucune sanction, l'autorité disciplinaire est tenue de rapporter d'office la sanction devenue illégale qu'elle avait prononcée, même si elle conteste en parallèle l'avis du CDR devant le juge administratif (26).

Le maintien de la sanction disciplinaire malgré l'avis du CDR est constitutif d'une faute susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité ; celle-ci peut être condamnée à indemniser l'agent concerné du préjudice causé par ce maintien illégal (27).

L'administration ne peut pas refuser de retirer la sanction au motif qu'elle serait devenue définitive, puisqu'une telle décision ne crée pas de droits à son profit (28) ;

l'agent peut donc lui demander de retirer la sanction, si elle ne l'a pas fait d'office, dans n'importe quel délai.

Enfin, dans le cas particulier où le conseil ne fait aucune proposition de sanction parce qu'il a décidé de surseoir à statuer jusqu'à ce que le juge pénal se prononce sur les faits, l'administration n'est pas tenue de rapporter sa sanction (29).

## ■ Les recours contentieux

Le fonctionnaire peut saisir le juge de l'excès de pouvoir en demandant l'annulation de la sanction. Ce recours contentieux n'a cependant pas d'effet suspensif ; pour faire obstacle à l'exécution immédiate de la sanction, il devra déposer une requête en suspension devant le juge des référés. Dans le prolongement, si la sanction lui a causé des préjudices au titre notamment des troubles dans les conditions d'existence, l'agent peut demander une réparation indemnitaire.

Pour sa part, l'autorité territoriale a la faculté, sous certaines conditions, de former un recours en annulation de l'avis rendu par le CDR et, le cas échéant, de demander sa suspension au juge des référés.

### Le recours de l'agent contre la sanction

Toute sanction, quel que soit son degré, peut faire l'objet d'un recours en annulation par l'agent. Un avertissement est ainsi susceptible d'être déféré au juge

de l'excès de pouvoir parce qu'il constitue une décision disciplinaire prise en raison du comportement de l'intéressé auquel il fait donc grief, même s'il n'est pas inscrit au dossier individuel (30).

Le recours contentieux est recevable alors même que le CDR n'a pas été saisi (31) ou qu'un recours gracieux n'a pas été présenté auprès de l'autorité territoriale ; il peut aussi intervenir après l'échec de ces recours non contentieux.

S'agissant d'un litige individuel relatif à un fonctionnaire, la constitution d'un avocat n'est pas obligatoire (32).

### Le recours en annulation

#### • La saisine du juge administratif

La requête en annulation de la sanction, initiale ou prise au vu de l'avis du CDR, doit être formée auprès du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation du fonctionnaire sanctionné (33).

Elle doit être enregistrée par le greffe de la juridiction compétente dans le délai de deux mois courant à compter de la notification de la décision, sous peine d'irrecevabilité. La date d'enregistrement est celle de la réception par le greffe. Toutefois, ce délai n'est opposable que si les voies et délais de recours ont été indiqués dans la décision (34). En l'absence de l'une ou de l'autre de ces mentions, l'agent peut former un recours pour excès de pouvoir sans condition de délai. Tel est le cas, par exemple, si le document comporte la mention du délai, sans indiquer la voie de recours (35).

Lorsque le fonctionnaire a formé un recours gracieux, le délai de deux mois court à compter soit de la date de la notification de la décision explicite de refus opposé par l'autorité administrative, soit de la date à laquelle le recours doit être considéré comme implicitement rejeté. Dans ce dernier cas, conformément à l'article R. 421-2 du code de justice administrative (CJA), la requête doit être accompagnée d'un justificatif permettant d'établir la date du dépôt de la réclamation à l'administration, par exemple un accusé de réception.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire a saisi le CDR, le délai de recours contentieux reste suspendu jusqu'à la notification :

(26) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 novembre 2002, req. n°00BX00542.

(27) Conseil d'État, 25 mai 1988, req. n°73628.

(28) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 29 septembre 2005, req. n°02BX01065.

(29) Cour administrative d'appel de Lyon, 29 septembre 2009, req. n°07LY00274.

(30) Cour administrative d'appel de Nancy, 16 octobre 2008, req. n°08NC00063.

(31) Conseil d'État, 29 décembre 1993, req. n°105194.

(32) Code de justice administrative, articles R. 431-2 et R. 431-3.

(33) Article R. 312-12 du code de justice administrative

(34) Code de justice administrative, article R. 421-5.

(35) Conseil d'État, 15 novembre 2006, req. n°264636.

– de l’avis du conseil rejetant la requête,  
– de la décision définitive de l’autorité territoriale, lorsque l’avis rendu par l’instance de recours l’oblige à retirer la sanction qu’elle avait prise. Dès lors, si l’employeur local n’exécute pas l’avis du CDR, le fonctionnaire reste parfaitement recevable à demander l’annulation de la sanction (36).

Le recours en annulation peut être formé directement par l’agent ou par un mandataire spécialement habilité à cet effet. En revanche, un syndicat n’a pas qualité pour solliciter lui-même l’annulation d’une sanction prononcée à l’encontre d’un agent, quand bien même l’intéressé serait un représentant élu de ce syndicat. Il peut en revanche intervenir à l’appui d’une demande d’annulation présentée par l’agent (37).

### • Les moyens d’annulation

À l’appui de son recours, le fonctionnaire peut articuler divers moyens d’annulation portant sur la légalité interne ou/et la légalité externe de la sanction. Il peut notamment s’agir :

- de l’irrégularité de la procédure disciplinaire,
- de l’incompétence du signataire de la sanction,
- de l’inexactitude des faits considérés comme fautifs,
- ou encore de l’inadéquation de la sanction aux faits reprochés.

Le requérant n’est pas lié par les arguments développés dans le recours gracieux ; il peut invoquer des moyens qu’il n’a pas exposés dans ce recours.

Deux évolutions jurisprudentielles peuvent utilement être rappelées :

- d’une part, le juge administratif appliquait, jusqu’à une jurisprudence récente,

(36) Cour administrative d’appel de Nancy, 11 mai 2006, req. n°04NC00542.

(37) Conseil d’État, 23 juillet 2014, req. n°362559 ; Conseil d’État, 22 décembre 1976, req. n°99427.

(38) Conseil d’État, 13 novembre 2013, req. n°347704. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de décembre 2013.

un contrôle restreint sur le choix d’une sanction disciplinaire, se limitant ainsi à vérifier l’absence « d’erreur manifeste d’appréciation », c’est-à-dire que la sanction prononcée ne soit pas manifestement disproportionnée au regard de la gravité de la faute. Depuis un arrêt du Conseil d’État du 13 novembre 2013, le juge opère désormais un contrôle normal sur la sanction : il vérifie si la mesure disciplinaire infligée par l’administration est proportionnée à la gravité de la faute commise par le fonctionnaire (38) ;

– d’autre part, dans un arrêt de principe du 23 décembre 2011, le Conseil d’État a établi que l’irrégularité affectant le déroulement d’une procédure administrative préalable (telle la procédure disciplinaire) n’entache pas systématiquement d’illégalité la décision prise. Cette dernière est irrégulière uniquement lorsque le vice de procédure a été susceptible d’influer, en l’espèce, sur le sens de la décision prise, ou s’il a privé le requérant d’une garantie (39).

## Les effets du recours en annulation

### • Le rejet du recours

Si le juge rejette au fond le recours formé par le fonctionnaire, la sanction prononcée par l’autorité territoriale devient, à l’expiration du délai pour faire appel ou introduire un recours en cassation, incontestable. Seule une loi d’amnistie pourra alors, dans certains cas et sous certaines conditions, venir effacer la sanction.

### • L’annulation de la sanction

L’annulation de la sanction par le juge administratif entraîne sa disparition rétroactive. L’autorité administrative est tenue de tirer les conséquences de la décision prononcée, sans attendre une démarche en ce sens de l’agent. La

(39) Conseil d’État, 23 décembre 2011, req. n°335033.

circonstance que l’administration fasse appel du jugement du tribunal administratif ne remet pas en cause l’obligation qu’elle a de l’exécuter (40).

Dans le cas d’une sanction telle que le blâme, l’annulation oblige essentiellement l’administration à retirer la décision de sanction du dossier individuel. En revanche, si la sanction annulée est une mesure d’éviction, l’autorité administrative doit réintégrer l’agent et reconstituer sa carrière (41).

La jurisprudence a apporté des précisions sur les modalités d’exécution de la décision d’annulation.

S’agissant d’une mesure de rétrogradation annulée, le fonctionnaire doit être rétabli dans son grade et sa carrière reconstituée, comme s’il n’avait jamais cessé d’appartenir au grade considéré. À titre d’illustration, dans une espèce relative à un chef de police municipale rétrogradé au grade de brigadier-chef principal, le juge a considéré que l’annulation de la sanction impliquait nécessairement que l’agent soit rétabli dans son grade de chef de police municipale, avec reconstitution de sa carrière, et dans ses fonctions de chef de poste de police municipale, sous astreinte (42).

Dans le cas d’une sanction ayant entraîné l’éviction du fonctionnaire de la fonction publique (exclusion temporaire, révocation ou mise à la retraite d’office), celui-ci doit être réintégré dans son emploi avec effet rétroactif à la date d’effet de la mesure annulée. La réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable. L’autorité administrative n’a pas à formaliser cette mesure par un

(40) Conseil d’État, 28 février 1996, req. n°152151.

(41) Pour un dossier détaillé sur la reconstitution de carrière, se reporter à l’article consacré aux « *Conséquences de l’annulation contentieuse de l’éviction d’un agent public* » publié dans le numéro des *IAJ* de novembre 2007. Il est possible aussi de se référer à la circulaire ministérielle n°FP/1471 du 24 juin 1982 relative à la reconstitution de carrière.

(42) Cour administrative d’appel de Bordeaux, 2 décembre 2008, req. n°07BX01520.

acte particulier puisque la décision annulée est considérée comme n'étant jamais intervenue (43).

La réintégration dans l'emploi antérieurement occupé sera concrètement possible si celui-ci est resté vacant ou si la nomination de son successeur peut être retirée dans les conditions de droit commun définies par la jurisprudence Ternon (44). À défaut, l'autorité administrative est tenue de proposer au fonctionnaire un poste correspondant à son grade et comportant des fonctions identiques ou équivalentes en termes de responsabilités et de rémunération (45).

Une difficulté particulière se présente lorsque le fonctionnaire évincé occupait un emploi « unique ». Dans ce cas, la réintégration dans l'emploi d'origine est impérative. Si l'intéressé a été remplacé dans son poste, l'exécution de la décision d'annulation l'emporte sur les droits acquis par son successeur. Ainsi que l'a affirmé le juge administratif, à propos d'un agent qui occupait l'emploi de directeur de l'école de musique d'une commune, le fonctionnaire évincé « *bénéficie, en exécution d'une telle annulation, d'un droit à réintégration dans l'emploi unique... dont il a été écarté, sans que [l'administration] puisse y faire obstacle en lui opposant la nomination de son successeur à ce poste* » (46).

Une jurisprudence ultérieure a précisé que si le fonctionnaire illégalement évincé peut, à l'occasion de sa demande d'annulation, présenter des conclusions à fin d'injonction d'exécution, le cas échéant sous astreinte, il est en revanche irrecevable à demander au juge l'annulation de la décision de nomination de son successeur à son poste, sauf s'il existe un lien indivisible entre la décision de révocation qui le frappe et la décision portant nomination de son successeur (47).

S'agissant de la reconstitution de carrière, celle-ci doit s'opérer en tenant compte des situations de fait et de droit qui étaient celles applicables à la date à laquelle les décisions statutaires auraient normalement dû intervenir. L'agent doit rétroactivement être placé dans une situation identique à celle qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été irrégulièrement sanctionné. Il devra, le cas échéant, bénéficier de l'avancement d'échelon qui aurait été normalement le sien et des avancements au choix auxquels il aurait légitimement pu prétendre.

L'administration devra donc faire application des textes en vigueur à la date à laquelle les mesures prennent rétroactivement effet.

Si la reconstitution nécessite l'avis de la CAP, l'administration doit consulter l'organisme dans sa composition actuelle. C'est le cas même si les règles de composition ont été modifiées, sous réserve que les nouvelles modalités de composition présentent des garanties équivalentes pour l'agent (48).

Concernant la perte de revenus, conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du Conseil d'État (49), l'agent exclu illégalement du service ne peut prétendre, en l'absence de service fait, au versement rétroactif de la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté en fonctions. En revanche, il a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégale prise à son encontre.

Pour évaluer le montant de l'indemnité compensatrice, l'administration doit prendre en compte :

- le traitement indiciaire augmenté le cas échéant des éléments obligatoires qui en sont le complément (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) que l'agent aurait dû percevoir entre la date d'effet de son éviction et celle de son annulation ;

- et les primes et indemnités dont il avait une chance sérieuse de bénéficier s'il était demeuré en poste pendant la période en cause, à l'exception de celles qui eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser les frais, charges ou contraintes liés à l'exercice des fonctions.

De la rémunération reconstituée, doit notamment être déduit, le cas échéant, le montant des ressources dont l'agent a pu disposer pendant la période considérée au titre d'une nouvelle activité professionnelle, du régime d'assurance chômage (allocations d'aide au retour à l'emploi), du revenu de solidarité active (RSA), des arrérages de pension de retraite... (50)

Dans le prolongement, l'administration doit procéder au rétablissement de l'agent dans ses droits sociaux et dans ses droits à pension, en procédant à la régularisation des cotisations afférentes à la période d'éviction (51). Il lui appartient d'assurer le paiement non seulement de la part patronale de cotisations, mais aussi de la part salariale, sauf si elle verse à l'agent une indemnité réparatrice incluant les sommes correspondantes (52).

Par l'effet de la reconstitution de carrière, la période d'éviction est assimilée à des services effectifs (53).

Sous certaines réserves, l'administration peut, à raison des mêmes faits, reprendre une nouvelle sanction :

- si la mesure d'éviction a été annulée pour un vice de forme ou de procédure, la nouvelle décision doit tenir compte des irrégularités relevées par le juge. Par exemple, si l'illégalité affecte la procédure devant le conseil de discipline, une

de la Haute assemblée du 6 décembre 2013, req. n°365155 qui a été commenté dans le numéro des *IAJ* de janvier 2014.

(50) Par exemple : Cour administrative d'appel de Versailles, 15 mars 2007, req. n°05VE00749.

(51) Cour administrative d'appel de Nancy, 7 avril 2011, req. n°10NC00890.

(52) Conseil d'État 23 décembre 2011, req. n°324474.

(53) Conseil d'État, 9 novembre 1994, req. n°120111.

(43) Cour administrative d'appel de Nancy, 10 novembre 2004, req. n°99NC02275.

(44) Conseil d'État, 26 octobre 2001, req. n°197018.

(45) Cour administrative d'appel de Douai, 18 septembre 2012, req. n°11DA00860.

(46) Conseil d'État, 14 février 1996, req. n°152711.

(47) Conseil d'État, 8 avril 2009, req. n°289314.

(48) Conseil d'État, 14 février 1997, req. n°111468.

(49) Ces principes ont été posés par l'arrêt du Conseil d'État du 7 avril 1933, Deberles et la jurisprudence ultérieure, notamment l'arrêt

nouvelle procédure conforme aux exigences légales doit être engagée.

– lorsque la sanction a été annulée en raison de son caractère disproportionné, la nouvelle sanction prise doit cette fois être proportionnelle à la faute commise par l'agent. Si le juge n'a censuré aucune irrégularité dans la procédure préalable, l'agent n'a pas à être de nouveau mis à même de consulter son dossier, même si un délai s'est écoulé depuis l'accomplissement de cette formalité dans le cadre de la procédure antérieure (54).

En revanche, si le juge a annulé la sanction au motif que les faits ne constituent pas une faute, l'administration ne pourra relancer une procédure disciplinaire à raison des mêmes faits, car cela irait à l'encontre de l'autorité de la chose jugée.

Conformément au principe général du droit dégagé par la jurisprudence (55), l'autorité territoriale ne peut donner un caractère rétroactif à la nouvelle décision de sanction ; celle-ci entre en vigueur à compter de sa notification à l'agent. La reconstitution de la carrière et le rétablissement des droits sociaux couvriront dans ce cas la période comprise entre la date d'effet de la sanction initiale et celle de la nouvelle sanction.

La nouvelle sanction peut elle aussi faire l'objet de recours, dans les mêmes conditions que la sanction initiale.

## • La réparation indemnitaire

Une sanction disciplinaire illégale est, comme toute illégalité administrative, constitutive d'une faute susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité ou de l'établissement. Pour obtenir, le cas échéant, la réparation des préjudices qu'il a subis, l'agent doit obligatoirement présenter à l'administration une demande détaillant les éléments de nature à établir, pour chaque chef de

préjudices, sa réalité et son évaluation chiffrée. Il peut notamment invoquer un préjudice de carrière (par exemple, un retard à bénéficier d'un avancement ou d'une promotion), un préjudice moral ou encore des troubles dans les conditions d'existence.

En cas de décision explicite ou implicite refusant le versement de la somme réclamée, l'agent peut exercer un recours en indemnité (plein contentieux) devant le juge administratif dans les délais indiqués précédemment. La requête doit notamment comporter des conclusions chiffrées, sous peine d'irrecevabilité.

Pour ouvrir droit à indemnisation, les préjudices ne doivent pas être simplement éventuels. Un lien de causalité directe doit être établi entre la faute commise par l'administration et les préjudices subis par l'agent (56). Ainsi, par exemple, dans une espèce où un agent demandait réparation de divers préjudices résultant d'un blâme illégal, il a été jugé que le requérant ne pouvait se prévaloir d'un préjudice de carrière car il ne disposait pas des chances suffisantes d'être promu au grade supérieur pour avoir droit, de ce chef, à réparation ; en revanche, la décision illégale avait été à l'origine d'un préjudice moral et d'une atteinte à la réputation de l'intéressé justifiant l'octroi d'une indemnité (57).

Le juge détermine le montant de la réparation indemnitaire, dans la limite du montant réclamé par l'agent, compte tenu de la nature de l'illégalité (externe ou interne), de l'existence ou non d'une faute de l'agent, de la gravité de cette faute et de l'importance du préjudice subi par l'agent.

Si la faute commise par l'administration est prépondérante, le fonctionnaire a droit à une indemnité qui s'ajoute à celle réparant la privation de traitement (58). A l'inverse, si la décision est justifiée au fond par le comportement fautif de l'agent, celui-ci peut, selon le degré de

gravité des fautes, se voir attribuer une indemnité réduite, voire aucune réparation (59).

## La suspension de la sanction

### • Les principes

Aux termes de l'article L. 511-1 du code de justice administrative (CJA), le juge des référés ordonne des mesures à caractère provisoire ; il n'est pas saisi du principal et se prononce dans les meilleurs délais. Un recours au fond doit en parallèle être formé.

Les décisions rendues par le juge des référés peuvent être remises en cause par le juge administratif statuant sur le fond du litige. Elles peuvent aussi être révisées, ainsi que l'autorise l'article L. 521-4 du même code, par le juge des référés lui-même qui peut à tout moment, au vu d'un élément nouveau, modifier les mesures qu'il avait ordonnées ou y mettre fin.

N'ordonnant que des mesures provisoires, il ne peut trancher le fond du litige et prononcer l'annulation de la sanction disciplinaire. Ces mesures peuvent demeurer, le cas échéant, jusqu'à ce que le juge du fond statue sur l'affaire.

### • Le référé suspension

L'agent peut saisir le juge des référés sur le fondement de l'article L. 521-1 du CJA afin d'obtenir la suspension de l'exécution de la sanction.

Il doit présenter une requête distincte de la requête en annulation, dans laquelle il doit démontrer :

- l'urgence à suspendre l'exécution de la sanction qui fait l'objet du recours principal,
- et l'existence d'un moyen de nature à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à sa légalité.

(54) Conseil d'État, 18 février 1994, n°128166 ; Conseil d'État, 28 novembre 2003, req. n°234898.

(55) Conseil d'État, 25 juin 1948, Société du journal *l'Aurore*.

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

(57) Conseil d'État, 22 octobre 1975, req. n°90274.

(58) Conseil d'État, 20 octobre 2004, req. n°266218.

(59) Conseil d'État, 20 mai 1998, req. n°173181 ; Cour administrative d'appel de Paris, 22 juin 2002, req. n°01PA02715 et 01PA02825.

Pour rappel, le juge administratif a établi que la condition d'urgence est remplie « lorsque la décision administrative contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre. Il en va ainsi, alors même que cette décision n'aurait un objet ou des répercussions que purement financiers et que, en cas d'annulation, ses effets pourraient être effacés par une réparation pécuniaire » (60).

La situation d'urgence s'apprécie objectivement compte tenu de l'ensemble des circonstances de chaque espèce (61).

Elle peut ainsi être reconnue par le juge en raison des conséquences qu'entraînent les sanctions disciplinaires les plus graves. Dans le cas d'une mesure d'exclusion temporaire de fonctions, l'urgence a été admise par le fait que la sanction, privative de rémunération, était de nature à bouleverser les conditions d'existence de l'agent et que, si son éventuelle annulation permettait d'en effacer les effets pécuniaires, cette annulation était susceptible de n'intervenir qu'après son entière exécution (61). De la même façon, à propos d'une mesure de révocation, il a considéré que la situation d'urgence était constituée « en raison de la privation de revenus que cette décision entraînerait à brève échéance » pour l'agent (63).

En revanche, s'agissant d'une mise à la retraite d'office, le juge a écarté l'urgence au motif qu'une telle décision, à la différence d'une révocation, ne prive pas le fonctionnaire de toute ressource car elle le place en situation de percevoir la pension à laquelle il a droit (64).

S'agissant du doute sérieux quant à la légalité de la sanction, le fonctionnaire

peut invoquer des moyens de légalité externe ou/et de légalité interne. Par exemple, il peut être fondé :

- sur l'inadéquation de la sanction à la faute. À propos d'un fonctionnaire révoqué pour un cumul illégal d'emplois, le juge a reconnu l'existence d'un doute sérieux sur la légalité de la sanction eu égard à son caractère disproportionné, alors que l'administration avait eu pendant plusieurs années un comportement ambigu et qu'il existait un doute sur l'imputation à l'agent de certains faits (65) ;
- sur l'irrégularité de la composition du conseil de discipline (66).

Le juge peut aussi relever d'office un moyen d'ordre public qui ressort des pièces du dossier, tel que l'incompétence de l'auteur de l'acte, sans avoir à porter d'appréciation sur les faits de l'espèce (67).

### **Le juge des référés peut suspendre l'exécution de la sanction**

La suspension de l'exécution de la sanction prend effet à la date de la notification de l'ordonnance de référé ordonnant cette mesure. Ce principe implique, dans le cas d'une éviction du service, la réintégration provisoire de l'agent au sein de l'administration (68).

## **Le recours contre l'avis du CDR**

### **Le recours en annulation**

Lorsque l'avis du conseil de recours impose à l'autorité territoriale de modifier ou d'annuler la sanction initialement prise, il s'analyse comme un acte faisant grief susceptible d'être contesté par la collectivité devant le juge administratif (69).

Conformément aux règles de droit commun, le recours doit être présenté dans le délai de deux mois suivant la date de la notification de l'avis du CDR. Il n'est pas suspensif, et l'administration doit en conséquence se conformer à l'avis contesté ; elle peut toutefois, sous certaines conditions, demander sa suspension au juge des référés.

À propos de l'opposabilité à l'administration des conditions (voies et délais) de recours lorsqu'elles ne sont pas indiquées dans la notification de l'avis du CDR, la cour administrative d'appel de Marseille a jugé que cette absence n'empêche pas le délai de recours contentieux de courir (70). Plus récemment, la cour administrative d'appel de Bordeaux a dégagé une interprétation contraire estimant que, dans cette hypothèse, l'administration ne peut se voir opposer la fin de non recevoir tirée de la tardiveté de sa requête (71).

À l'appui de sa demande d'annulation de l'avis, l'autorité administrative peut invoquer des moyens de légalité externe, par exemple un vice de procédure, et/ou de légalité interne, en particulier celui tiré de ce que la sanction définie par l'instance disciplinaire de recours est entachée de disproportion (72).

En revanche, à l'égard de l'agent, l'avis du CDR n'est pas un acte faisant grief et n'est donc pas susceptible de recours (73). Les éventuelles irrégularités dont il serait entaché peuvent toutefois être invoquées à l'appui d'un recours contentieux contre la sanction infligée par l'autorité territoriale au vu de cet avis (74).

(60) Conseil d'État, 19 janvier 2001, req. n°228815.

(61) Conseil d'État, 28 février 2001, req. n°229562, 229563 et 229721.

(62) Conseil d'État, 6 avril 2001, req. n°230338.

(63) Conseil d'État, 3 mai 2002, req. n°241795.

(64) Conseil d'État, 26 avril 2011, req. n°347701.

(65) Conseil d'État, 7 août 2008, req. n°314028.

(66) Conseil d'État, 1<sup>er</sup> février 2008, req. n°311939.

(67) Conseil d'État, 16 mai 2001, req. n°230631.

(68) Conseil d'État, 13 juin 2003, req. n°243615.

(69) Conseil d'État, 29 avril 1987, req. n°65690.

(70) Cour administrative d'appel de Marseille, 13 décembre 2011, req. n°10MA00053.

(71) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 15 janvier 2013, req. n°12BX00074 et 12BX00075.

(72) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 avril 2012, req. n°11BX01558.

(73) Conseil d'État, 4 février 1994, req. n°101003

(74) Conseil d'État, 19 mars 1989, req. n°94180.

## L'annulation de l'avis du CDR

En cas d'annulation par le juge administratif de l'avis du CDR, l'autorité territoriale, qui était tenue de rapporter la sanction initiale en application de l'avis de l'instance de recours, peut légalement prendre une sanction identique à celle qui a été contestée par l'agent, sans solliciter un nouvel avis du conseil de discipline. L'avis rendu par le conseil de discipline de premier degré peut en effet toujours servir de fondement à la sanction dès lors qu'aucun nouveau grief n'est reproché à l'agent (75). En revanche, la nouvelle sanction ne peut prendre effet qu'à compter de sa notification à l'intéressé, qui peut la contester devant le CDR, sous réserve qu'elle relève du quatrième groupe de sanctions, ou du deuxième ou troisième groupe lorsqu'elle est plus sévère que celle préconisée par le conseil de discipline de premier ressort (76).

Dans l'hypothèse où, en appel, le juge annule le jugement de première instance, l'avis du CDR redevient applicable. En conséquence, si l'autorité disciplinaire a pris, suite à la décision du tribunal administratif, une sanction disciplinaire plus sévère que celle préconisée par le CDR, cette mesure devient illégale et doit être rapportée afin d'y substituer une sanction conforme à l'avis du CDR (77).

## Le référé suspension

Parallèlement à un recours en annulation de l'avis du CDR, l'autorité territoriale peut demander sa suspension auprès du juge des référés sur la base de l'article

L. 521-1 du code de justice administrative.

La requête, obligatoirement distincte de celle sollicitant l'annulation, doit établir :

- l'urgence à suspendre l'exécution de l'avis du CDR (au regard de l'intérêt du service),
- et l'existence d'un moyen de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité dudit avis.

Pour le juge administratif, la situation d'urgence est caractérisée lorsque la réintégration d'un agent sanctionné, en application de l'avis du CDR, est susceptible d'affecter le bon fonctionnement du service. À titre d'exemple, dans une espèce concernant un aide-soignant révoqué pour avoir giflé et injurié une pensionnaire de maison de retraite, l'instance de recours, saisie par l'agent, avait recommandé de substituer à la sanction prononcée celle de l'exclusion temporaire de fonctions. Le juge des référés a reconnu l'urgence en raison des troubles que la réintégration de l'agent pourrait provoquer, spécialement à l'égard des patients, compte tenu de la gravité des faits commis (78).

Dans une autre espèce, s'agissant du secrétaire général d'une commune licencié à titre disciplinaire pour s'être fait nommer sur des postes administratifs irrégulièrement créés, auquel le CDR avait recommandé de n'infliger aucune sanction disciplinaire, le juge des référés a admis l'existence d'une situation d'urgence eu égard aux effets que la réintégration de ce fonctionnaire pourrait provoquer sur le fonctionnement des services. L'urgence n'est en l'espèce pas effacée par la possibilité qu'aurait l'autorité territoriale d'engager une procédure de décharge de fonctions (79).

À propos d'un responsable de la sécurité et de la police municipale d'une commune révoqué pour avoir consulté sur son lieu de travail, pendant de longues périodes, des sites pornographiques avec l'ordinateur mis à sa disposition, le CDR avait préconisé de remplacer la révocation par une exclusion temporaire de fonction pour une durée de six mois. Saisi en cassation, le Conseil d'État a confirmé l'ordonnance par laquelle le juge des référés avait suspendu l'exécution de cet avis en estimant que la gravité des fautes reprochées, et le fait que la réintégration de l'agent serait de nature à perturber le fonctionnement des services municipaux, caractérisaient une situation d'urgence (80).

Dans le cas d'un agent exerçant les fonctions de médiateur des transports urbains condamné à une peine de prison ferme pour agression en réunion et avec arme, à l'égard duquel le CDR avait estimé que les faits reprochés ne justifiaient pas l'application d'une sanction disciplinaire, le juge a reconnu que la gravité des faits commis par l'intéressé, les troubles qui résulteraient de sa réintégration et le risque qu'elle ferait courir notamment aux usagers des transports urbains, étaient constitutifs d'une situation d'urgence (81).

En revanche, le juge des référés a écarté l'urgence lorsque le fonctionnaire peut être réintégré dans une affectation adéquate ne portant pas atteinte à l'intérêt du service (82).

Quant au doute sérieux sur la légalité, il peut notamment résulter d'une disproportion entre la sanction recommandée par l'instance de recours et les actes fautifs commis par l'agent (83). ■

(75) Conseil d'État, 15 novembre 1995, req. n°123137.

(76) Conseil d'État, 20 mai 1998, req. n°173181.

(77) Conseil d'État, 29 décembre 1999, req. n°185005.

(78) Conseil d'État, 8 septembre 2003, req. n°259787.

(79) Conseil d'État, 14 novembre 2003, req. n°250899.

(80) Conseil d'État, 4 mai 2007, req. n°296508.

(81) Conseil d'État, 27 juillet 2006, req. n°288911.

(82) Conseil d'État, 13 juillet 2007, req. n°301048.

(83) Conseil d'État, 8 septembre 2003, précité.

# Les emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale



Format 16 x 24 cm  
 Pagination : 228  
 ISBN 978-2-11-009607-4  
 Prix : 24 euros  
 Diffusion : DILA  
 La documentation Française  
 tél. 01 40 15 70 10  
 www.ladocumentationfrancaise.fr

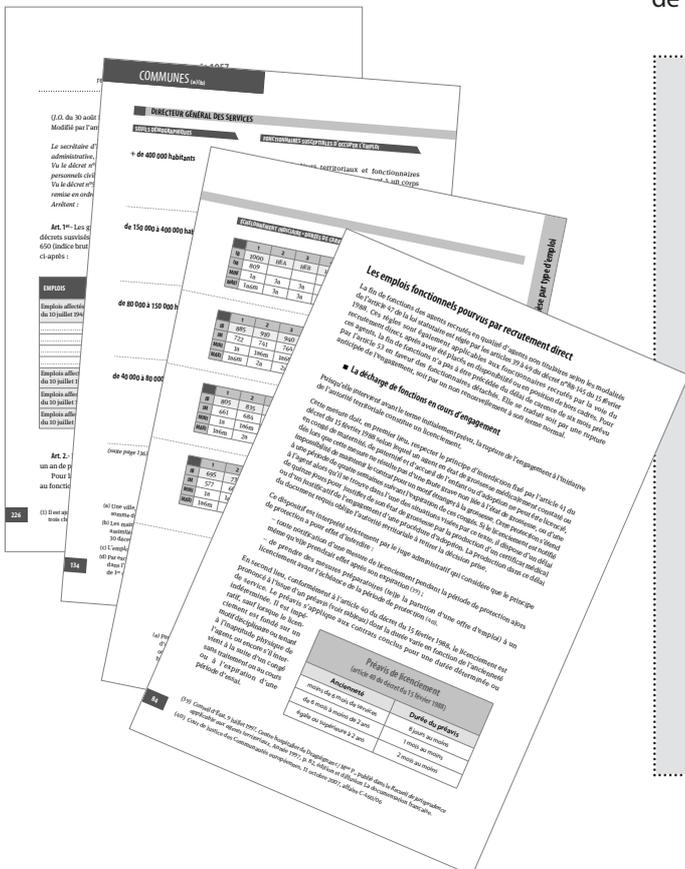
## NOUVELLE ÉDITION ACTUALISÉE

Le présent ouvrage propose, à l'occasion des élections municipales de 2014, une nouvelle version actualisée du guide pratique relatif aux emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale qui avait été publié une première fois en 2008.

Les fonctionnaires occupant ces emplois fonctionnels de direction sont placés dans une relation de proximité avec les élus locaux, dont dépendent en effet étroitement leur nomination et leur maintien en fonction.

Ce guide présente une analyse d'ensemble du régime statutaire de ces emplois, 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. Il s'accompagne également de la reproduction des textes et de la jurisprudence applicables, ainsi que de tableaux et schémas explicatifs ou de synthèse.

Il s'adresse donc à la fois aux praticiens du droit de la fonction publique territoriale (directions des ressources humaines, juristes, services de l'État chargés du contrôle de légalité, organisations syndicales...) mais aussi aux agents concernés, qu'ils occupent ou envisagent d'occuper un emploi fonctionnel de direction.



### Au sommaire :

#### ANALYSES

- La nature des emplois
- Le régime juridique
- Les conditions de recrutement
- La situation de l'agent
- La fin des fonctions
- La prise en charge
- Le congé spécial

#### ANNEXES

- Fiches de synthèse par type d'emploi (carrière et rémunération)
- Classement des emplois par type de grille indiciaire
- Textes relatifs aux emplois fonctionnels

# Elections professionnelles et vote électronique

Pour la première fois, les élections aux instances consultatives de représentation du personnel pourront avoir lieu par internet, dans les conditions fixées par un décret du 9 juillet 2014.

Le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, publié au *Journal officiel* du 11 juillet 2014, fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation (commissions administratives paritaires et comités techniques) de la fonction publique territoriale. Ce dispositif entre en vigueur le 12 juillet 2014, dès le lendemain de sa publication, et sera donc applicable aux élections du 4 décembre 2014.

Le vote électronique peut constituer la modalité exclusive d'expression des suffrages, ou l'une de ses modalités concurremment avec le vote à l'urne et le vote par correspondance.

Sa possibilité est prévue :

- pour les élections aux commissions administratives paritaires, à l'article 17-2 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 ;
- pour les élections aux comités techniques, à l'article 21-4 du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

## ■ Principes et garanties

Le décret du 9 juillet 2014 organise le recours au vote électronique dans le respect des garanties fondamentales qui commandent les opérations électorales : secret du scrutin, sincérité des opérations électorales, accès au vote de tous les électeurs, caractère personnel, libre et anonyme du vote, intégrité des suffrages exprimés, surveillance effective du scrutin et possibilité de contrôle *a posteriori* par le juge de l'élection.

Aux termes de son article 3, les systèmes de vote électronique mis en place doivent comporter les mesures physiques et logiques permettant d'assurer la confidentialité des données transmises, notamment la confidentialité des fichiers constitués pour établir les listes électorales, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Ces obligations de confidentialité et de sécurité s'imposent à l'ensemble des personnes intervenant sur le système de vote électronique, notamment aux agents de l'administration chargés de la gestion

et de la maintenance du système de vote et à ceux de l'éventuel prestataire extérieur auquel ces opérations ont pu être confiées.

Les fonctions de sécurité de ces systèmes doivent être conformes au référentiel général de sécurité prévu à l'article 9 de l'ordonnance n°2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre autorités administratives. Ce référentiel a vocation à sécuriser les échanges électroniques au sein de la sphère publique (1).

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales, ainsi que celles concernant les votes, doivent faire l'objet de traitements informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Le traitement automatisé de données à caractère personnel doit être déclaré auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) préalablement à sa mise en œuvre.

En cas de recours à un même système de vote pour plusieurs scrutins, chacun de ces scrutins doit être isolé sur un système informatique indépendant.

(1) Pour en savoir plus : <http://www.ssi.gouv.fr/fr/reglementation-ssi/referentiel-general-de-securite/>

En parallèle du système de vote électronique principal, chaque système devra être doté d'un dispositif de secours, offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques que le système principal, qui doit être capable d'en prendre automatiquement le relais en cas de panne n'entraînant pas d'altération des données.

Préalablement à la mise en place du système de vote électronique ou à toute modification substantielle de sa conception, celui-ci doit faire l'objet d'une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des garanties prévues par la réglementation. Cette expertise couvre l'intégralité du dispositif installé avant le scrutin, les conditions d'utilisation du système de vote durant le scrutin ainsi que les étapes postérieures au vote.

Le rapport d'expertise est transmis aux organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin ; il est communiqué à la CNIL si cette dernière en fait la demande.

L'article 5 du décret précise que la collectivité ou l'établissement peut confier la conception, la gestion et la maintenance du système de vote par internet à un prestataire extérieur choisi sur la base d'un cahier des charges.

Enfin, une cellule d'assistance technique doit être mise en place, avec pour mission de veiller au bon fonctionnement du système ; elle comprend des membres de la collectivité ou de l'établissement, des organisations syndicales ayant déposé une candidature, ainsi que des préposés de l'éventuel prestataire extérieur.

## ■ La décision de recourir au vote électronique

Selon les termes de l'article 4 du décret, « **l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placée l'instance de représentation peut, par délibération prise après avis du comité technique compétent, décider de recourir au vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel** ».

Cette formulation associant autorité territoriale et délibération peut soulever certaines interrogations et mériterait de faire l'objet de précisions.

On rappellera que les délibérations sont prises par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

Tant le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP que le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques disposent que la décision de recourir au vote électronique relève de l'autorité territoriale.

Toujours est-il que le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 mentionne à plusieurs reprises la nécessité d'une « délibération », et précise les points sur lesquels elle doit prévoir les modalités du scrutin.

En application de l'article 4 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, la « délibération », qui fixe les modalités d'organisation du vote, **doit** notamment définir :

- si le vote électronique constitue la seule modalité d'expression des suffrages ou l'une d'entre elles ;
- les modalités de fonctionnement du système de vote électronique par internet retenu, le calendrier et le déroulement des opérations électorales ;
- les jours et heures d'ouverture et de clôture du scrutin ;
- l'organisation des services chargés d'assurer la conception, la gestion, la maintenance, le contrôle effectif du système de vote électronique ainsi que les modalités de son expertise ;
- la composition de la cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique ;
- la liste des bureaux de vote électronique et leur composition ;
- la répartition des « clés de chiffrement » ;
- les modalités de fonctionnement du centre d'appel chargé d'aider les électeurs dans l'accomplissement des opérations électorales ;
- la détermination des scrutins dans le cadre desquels les listes électorales ou, le cas échéant, les extraits des listes élec-

torales sont établis en vue de leur affichage ainsi que les modalités de cet affichage ;

- les modalités d'accès au vote pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail ;
- en cas de recours à plusieurs modalités d'expression des suffrages pour un même scrutin, les conditions dans lesquelles ces modalités sont mises en œuvre. Dans cette hypothèse, les modalités offertes doivent être identiques pour tous les électeurs appelés à participer au même scrutin.

En application de l'article 13 du décret, la délibération **peut** en outre prévoir :

- la mise en ligne ou la communication aux électeurs sur support électronique, au moins quinze jours avant la date du scrutin, des candidatures et des professions de foi. Dans ce cas, les électeurs doivent être informés, par voie électronique, des modalités d'accès à ces documents.

Parallèlement, les candidatures et les professions de foi font l'objet d'une communication sur support papier dans les conditions fixées par la réglementation. De même, la mise en ligne ne dispense pas la collectivité de procéder à l'affichage des listes de candidats dans la collectivité, l'établissement ou le centre de gestion, conformément aux règles applicables à chaque instance de représentation.

- la mise en ligne de la liste électorale ainsi que l'envoi par voie électronique des formulaires de demande de rectification. La consultation en ligne de la liste n'est ouverte qu'aux électeurs devant prendre part au scrutin concerné et aux organisations syndicales ayant déposé une candidature à ce scrutin.

Cette mise en ligne ne se substitue pas à l'affichage de la liste électorale dans les locaux administratifs de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion.

- les modalités de mise à disposition, pour tous les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail, des candidatures et des profes-

sions de foi ainsi que les modalités d'accès à la liste électorale et au droit de rectification des données.

## ■ La constitution des bureaux de vote électronique

Un bureau de vote électronique est constitué pour chaque scrutin propre à une instance de représentation du personnel. Des bureaux de vote électronique centralisateurs ayant la responsabilité de plusieurs scrutins peuvent, en tant que de besoin, être institués.

Chaque bureau de vote est composé d'un président et d'un secrétaire, désignés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, et d'un délégué de liste désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections. En cas de dépôt d'une liste d'union, un seul délégué est désigné par liste.

La composition du bureau de vote est fixée, pour chaque scrutin, par la délibération mettant en œuvre le vote par internet. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le secrétaire.

Lorsque plusieurs modalités d'expression des suffrages coexistent pour un même scrutin, le bureau de vote électronique tient lieu de bureau de vote central.

Les membres des bureaux de vote électronique sont notamment chargés :

- du contrôle de la régularité du scrutin,
- du respect des principes régissant le droit électoral,
- de la surveillance effective du processus électoral et en particulier de l'ensemble des opérations de préparation du scrutin, des opérations de vote, de l'émargement des électeurs ayant voté et des opérations de dépouillement des suffrages exprimés.

Ils peuvent consulter les éléments relatifs aux taux de participation et la liste des émargements des électeurs ayant voté à l'aide des identifiants électroniques qui leur ont été communiqués.

Les membres des bureaux de vote bénéficient, au moins un mois avant l'ouverture du scrutin, d'une formation sur le système de vote électronique qui sera utilisé, et ont accès à tous documents utiles sur le système de vote électronique.

## ■ La mise en œuvre des opérations électorales

Au moins quinze jours avant le premier jour du scrutin, chaque électeur reçoit par courrier une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales et un moyen d'authentification, transmis selon des modalités garantissant sa confidentialité, lui permettant de participer au scrutin.

Avant le début des opérations de scellement du dispositif de vote électronique, le système de vote électronique et le système de dépouillement sont testés, sous le contrôle de la collectivité ou de l'établissement et des délégués de liste.

Des « clés de chiffrement », permettant le codage et le décodage du système de vote électronique, sont attribuées avant le scrutin aux membres de bureaux de vote (président, secrétaire, délégué de liste) dans les conditions fixées par l'article 12 du décret du 9 juillet 2014 ; elles ne peuvent pas être détenues par les personnels techniques chargés du système.

La séance au cours de laquelle il est procédé à l'établissement et à la répartition des clés de chiffrement est ouverte aux électeurs.

Préalablement à l'ouverture du scrutin, le bureau de vote électronique :

- procède à l'établissement et à la répartition des clés de chiffrement ;
- vérifie que les composantes du système de vote électronique ayant fait l'objet d'une expertise n'ont pas été modifiées et s'assure que les tests ont bien été effectués ;
- vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés de chiffrement ;

– procède au scellement du système de vote électronique, de la liste des candidats, de la liste des électeurs, des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin ainsi que du système de dépouillement.

## ■ Le déroulement des opérations électorales

Le vote électronique peut s'effectuer à partir de tout poste informatique connecté à internet, sur le lieu de travail pendant les heures de service ou à distance, pendant une période qui ne peut être ni inférieure à vingt-quatre heures, ni supérieure à huit jours.

En cas de coexistence du vote électronique et du vote à l'urne, la durée d'ouverture du vote à l'urne ne peut être inférieure à un jour.

Pour faciliter le vote électronique, des postes dédiés peuvent être mis à la disposition de l'électeur dans un local aménagé à cet effet dans les services de la collectivité ou de l'établissement, accessible pendant les heures de service. La durée de la mise à disposition de ces postes est fixée par la délibération précitée ; elle est identique à la période durant laquelle le vote à distance est ouvert.

Tout électeur qui se trouve dans l'incapacité de recourir au vote électronique à distance peut se faire assister, pour voter sur un poste dédié, par un électeur de son choix.

Un centre d'appel doit obligatoirement être mis en place, en vue d'aider les électeurs dans l'accomplissement des opérations électorales, durant toute la période de vote.

Pour se connecter au système de vote, l'électeur doit s'identifier par le moyen d'authentification qui lui a été transmis, afin de permettre au serveur de vérifier son identité et d'interdire à quiconque de voter de nouveau pour le même scrutin avec le même moyen d'authentification. L'électeur accède alors aux listes de candidats des organisations syndi-

cales candidates, lesquelles doivent apparaître simultanément à l'écran.

L'électeur doit être invité à exprimer son vote, avec faculté de voter « blanc ».

Le vote doit apparaître clairement à l'écran et pouvoir être modifié avant sa validation, qui rend le vote définitif et interdit toute modification ou suppression du suffrage exprimé.

Le suffrage ainsi exprimé, anonyme et chiffré par le système, est stocké dans l'urne électronique en vue du dépouillement, sans avoir été déchiffré à aucun moment puisque les résultats ne doivent pas pouvoir être connus ou estimés avant la fin du scrutin.

L'émargement fait l'objet d'un horodatage, c'est-à-dire d'une indication de la date et de l'heure du vote. La transmission du vote et l'émargement donnent lieu à la délivrance d'un accusé de réception susceptible d'être conservé par l'électeur.

Après l'heure de clôture du scrutin, aucune procédure de vote ne peut être lancée. Toutefois, l'électeur connecté sur le système de vote avant l'heure de clôture peut valablement mener jusqu'à son terme la procédure de vote dans la limite de vingt minutes après la clôture du scrutin.

Durant la période de déroulement du scrutin :

- la liste d'émargement et l'urne électronique font l'objet d'un procédé garantissant qu'elles ne peuvent être modifiées respectivement que par l'ajout d'un émargement et par l'ajout d'un bulletin, émanant d'un électeur authentifié et dont l'intégrité est assurée,
- les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs et le contenu de l'urne sont inaccessibles,
- la liste d'émargement et le compteur des votes ne sont accessibles qu'aux membres du bureau de vote à des fins de contrôle du déroulement du scrutin,
- aucun résultat partiel ne peut être comptabilisé.

Seules les personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système de vote peuvent intervenir sur ce système ; les interventions ne sont par ailleurs autorisées qu'en cas de risque d'altération des données.

Les bureaux de vote sont immédiatement tenus informés des interventions sur le système de vote ainsi que des mesures prises pour remédier au dysfonctionnement constaté.

Après autorisation de l'autorité territoriale, le bureau de vote électronique compétent peut procéder à la suspension, à l'arrêt ou à la reprise des opérations de vote, en cas d'altération des données.

## ■ Le dépouillement des votes

### Le dépouillement du vote électronique

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs, dans des conditions garantissant la conservation des données.

Le bureau de vote contrôle, avant le dépouillement, le scellement du système.

Le dépouillement est autorisé lorsque le président du bureau de vote, ou son représentant, et au moins deux délégués de liste parmi les détenteurs de clés, sont présents.

Les membres du bureau de vote électronique procèdent publiquement à l'ouverture de l'urne électronique en activant les clés de chiffrement. Le dépouillement est effectué en présence du président du bureau de vote ou, le cas échéant, de celle du président du bureau de vote centralisateur.

Le décompte des voix obtenues par chaque candidat, ou liste de candidats, apparaît à l'écran, et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le bureau de vote vérifie que la somme des suffrages exprimés et des votes blancs émis par voie électronique correspond au nombre de votants de la liste d'émargement électronique.

Son secrétaire établit ensuite un procès-verbal dans lequel sont portés les constatations faites au cours des opérations de vote, le cas échéant les événements survenus durant le scrutin et les interventions effectuées sur le système électronique de vote, ainsi que les résultats du vote électronique. Le procès-verbal est contresigné par les autres membres du bureau.

Lorsqu'un bureau de vote électronique centralisateur est institué, il établit un procès-verbal dans lequel sont consignées les constatations faites par les bureaux de vote.

Après la décision de clôture du dépouillement prise par le président du bureau de vote, le système de vote électronique est scellé, interdisant toute reprise ou modification des résultats. Toutefois, la procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau si nécessaire.

### La coexistence de plusieurs modalités de vote

L'article 24 du décret distingue trois situations :

- Coexistence du vote électronique et du vote à l'urne : l'ouverture du vote à l'urne a lieu après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote procède, avant cette ouverture, à un recensement sur la base de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique ; seuls les électeurs n'ayant pas émis de vote électronique peuvent voter à l'urne.
- Coexistence du vote électronique et du vote par correspondance sous enveloppe : le recensement des votes par correspondance intervient après la clôture du vote électronique. Sont mises à part, sans être ouvertes, les enveloppes émanant d'électeurs ayant

aussi participé au vote par internet ; pour ces électeurs, seul le vote émis par voie électronique est pris en compte.

- Coexistence du vote électronique, du vote à l'urne et du vote par correspondance sous enveloppe : le recensement des votes par correspondance a lieu après la clôture du vote électronique et du vote à l'urne.

Les enveloppes émanant d'électeurs ayant également participé au vote électronique ou au vote à l'urne sont mises à part, sans être ouvertes ; leur vote par correspondance n'est pas pris en compte.

## ■ La conservation des données

Conformément à l'article 25 du décret du 9 juillet 2014, la collectivité, l'établissement ou le centre de gestion doit conserver sous scellés, pendant un délai de deux ans, les fichiers supports comprenant :

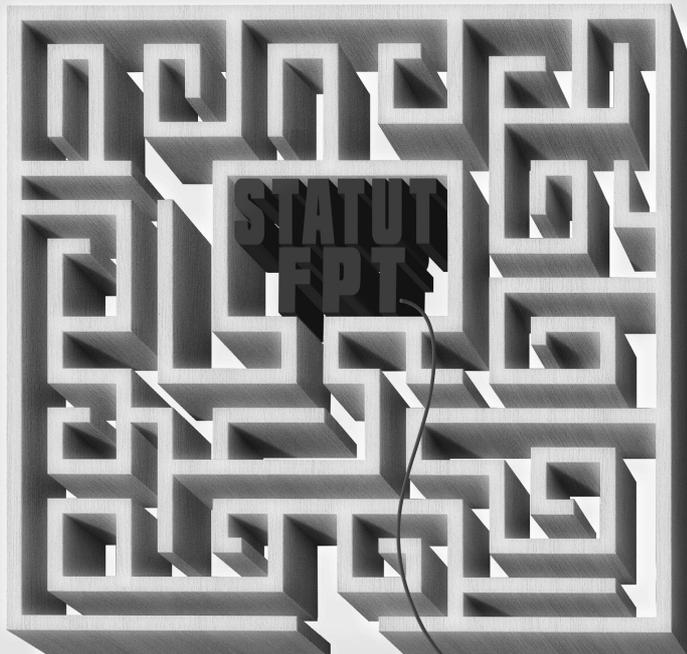
- la copie des programmes,
- les matériels de vote,
- les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

La conservation doit avoir lieu selon les prescriptions des articles L. 212-2 et L. 212-3 du code du patrimoine et de l'article 6 (5°) de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 précitée. Ces dispositions déter-

minent les conditions de sélection, de conservation et d'élimination des archives publiques et des données à caractère personnel.

La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

Au terme de ce délai de deux ans, la collectivité ou l'établissement public procède à la destruction des fichiers supports sauf lorsqu'une action contentieuse a été engagée. Seuls sont conservés les listes de candidats avec déclarations de candidatures et professions de foi, les procès-verbaux de l'élection ainsi que les actes de nomination des membres des bureaux de vote. ■



**TOUT LE STATUT D'UN SEUL BIP**

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

CIG petite couronne

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

# Discipline : preuve par tout moyen et obligation de loyauté

Conseil d'État, 16 juillet 2014,  
Commune de Jouy-en-Josas,  
req. n° 355201

L'administration peut apporter par tout moyen, devant le juge administratif, la preuve des faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction disciplinaire.

Elle ne peut toutefois fonder une sanction sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance de son obligation de loyauté à l'égard de ses agents, sauf si un intérêt public majeur le justifie. Ne méconnaît pas son obligation de loyauté l'employeur qui recourt aux services de détectives privés pour établir l'exercice d'une activité privée lucrative sans autorisation, dès lors que le rapport qui lui a été remis repose sur des constatations matérielles du comportement de l'agent à l'occasion de son activité et dans des lieux ouverts au public.

## Extraits de l'arrêt

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A., agent de maîtrise principal, a été recruté le 1<sup>er</sup> mai 1993 par la commune de Jouy-en-Josas pour exercer les fonctions de responsable du centre technique municipal ; que, par arrêté municipal du 1<sup>er</sup> octobre 2007, le maire de Jouy-en-Josas l'a révoqué pour motifs disciplinaires à compter du 22 octobre suivant ; que, par un avis du 5 février 2008, le conseil de discipline de recours d'Ile-de-France a estimé que les faits invoqués à l'encontre de l'intéressé justifiaient la sanction de la révocation ; que, par un jugement du 11 mai 2010, le tribunal administratif de Versailles a annulé l'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2007 et l'avis du 5 février 2008 ; que M. A. se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 20 octobre 2011 de la cour administrative d'appel de Versailles en tant que, faisant droit à l'appel de la commune de Jouy-en-Josas, il a annulé ce jugement et rejeté sa demande de première instance ;

### *Sur la régularité de l'arrêt attaqué :*

Considérant qu'il ressort des termes de l'arrêt attaqué que la Cour a estimé que le conseil de discipline, le maire de Jouy-en-Josas et le conseil de discipline de recours d'Ile-de-France ne s'étaient pas appuyés sur les seuls faits établis par

l'enquête diligentée par le cabinet de détectives privés mais également sur les faits établis par les autres éléments de preuve figurant au dossier ; qu'en statuant ainsi, elle a, en tout état de cause, suffisamment répondu aux arguments de défense de M. A. tirés de ce que, d'une part, la décision de révocation était exclusivement fondée sur le rapport du cabinet de détectives engagé par la commune, d'autre part, la commune ne pouvait légalement invoquer devant le juge des faits différents de ceux qui avaient fondé la sanction disciplinaire ;

*Sur le bien-fondé de l'arrêt attaqué :*

Considérant, en premier lieu, qu'en l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen ; que toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté ; qu'il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie ; qu'il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir ;

Considérant que la cour administrative d'appel a relevé dans l'arrêt attaqué, par une appréciation souveraine non contestée devant le juge de cassation, qu'afin d'établir que M. A. exerçait sans autorisation, en lien avec son épouse, une activité lucrative privée par l'intermédiaire de deux sociétés, la commune avait confié à une agence de détectives privés le soin de réaliser des investigations dans le but *“ de mettre en évidence les activités professionnelles du couple et d'en administrer les preuves par des surveillances ”* et que cette agence avait réalisé un rapport reposant sur des constatations matérielles du comportement de M. A. à l'occasion de son activité et dans des lieux ouverts au public ; qu'en estimant que de tels constats ne traduisaient pas un manquement de la commune à son obligation de loyauté vis-à-vis de son agent et qu'ils pouvaient donc légalement constituer le fondement de la sanction disciplinaire litigieuse, la Cour n'a commis ni erreur de droit, ni erreur de qualification juridique ;

Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes du premier alinéa de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : *“ I. - Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (...) ”* ; qu'en jugeant que la seule circonstance que M. A. n'ait pas perçu de rémunération était sans incidence sur la qualification d'activité privée lucrative, au sens de ces dispositions, de la gestion de sociétés à but lucratif, la Cour n'a pas commis d'erreur de droit ;

Considérant, en troisième lieu, que, contrairement à ce que soutient M. A., la Cour n'a pas jugé que la circonstance qu'il détienne des parts sociales dans différentes sociétés était constitutive d'une violation des dispositions précitées de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ;

Considérant, en quatrième lieu, que la Cour n'a pas inexactly interprété les écritures de M. A. en relevant qu'il ne contestait pas qu'il était associé et gérant statutaire de la société SETB et que son épouse avait servi de prête-nom en acceptant d'être gérante de la société MGC ;

Considérant, en cinquième lieu, que la Cour a relevé que le conseil de discipline, le maire de Jouy-en-Josas et le conseil de discipline de recours ne s'étaient pas fondés sur la seule circonstance qu'il avait exercé une activité privée lucrative en méconnaissance de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ; qu'ainsi, contrairement à ce que soutient M. A., la Cour ne s'est pas fondée, pour estimer que la sanction prononcée à son encontre était exempte d'erreur manifeste d'appréciation, sur des faits étrangers à la procédure disciplinaire ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. A. n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque ; que ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative doivent par suite, être rejetées ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées au même titre par la commune de Jouy-en-Josas.

Considérant qu'en jugeant que le président de la CABAB [Communauté d'agglomération de Bayonne - Anglet - Biarritz] n'avait pu légalement refuser de communiquer les documents demandés par M. A. au motif qu'ils contiendraient des informations relatives à la vie privée de M. C., c'est-à-dire, dans le contexte de la demande qui lui était soumise, comportaient un jugement de valeur ou une appréciation, sans que le président de la CABAB établît, ni même alléguât que leur occultation serait impossible, et alors en outre que son jugement n'impliquait pas la communication des documents demandés, mais seulement un nouvel examen de la demande afin de déterminer si les motifs d'un éventuel refus pouvaient néanmoins fonder une communication partielle de tout ou partie des documents, le tribunal administratif de Pau n'a pas commis d'erreur de droit ni dénaturé les pièces du dossier ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

**E**n matière disciplinaire, la charge de la preuve des faits reprochés incombe à l'administration (1). La décision prononçant une sanction doit en effet être motivée, c'est-à-dire comporter les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement. Lorsqu'il est saisi d'une demande tendant à l'annulation de la sanction, le juge de l'excès de pouvoir vérifie le respect de ce principe et la force probante des éléments produits par l'autorité administrative à l'appui de sa décision (2).

En vue d'établir la matérialité des manquements reprochés (faits ou comportements), l'employeur public est en droit de rechercher les éléments de nature à prouver les agissements fautifs imputa-

bles à l'un de ses agents. Elle recourt généralement à des « *modes classiques* » de preuve, consistant notamment en une enquête administrative diligentée par ses propres services, le rapport d'un supérieur hiérarchique, des témoignages, voire même le constat d'un huissier de justice. La tâche n'est pas toujours aisée, dès lors que peuvent être sanctionnés des faits commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, mais aussi des faits relevant de la sphère privée, parfois difficiles à établir.

L'affaire ici commentée illustre cette difficulté. En l'espèce, une commune a eu recours aux services d'une agence de détectives privés pour confirmer la réalité de manquements aux obligations

- (1) Voir en ce sens notamment : Cour administrative d'appel de Marseille, 5 juillet 2011, M<sup>me</sup> V., req. n°09MA01887 ; Cour administrative d'appel de Nantes, 4 octobre 2002 M. B. C/ Commune de Cesson-Sévigné, req. n°01NT00267.
- (2) Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 mars 2010, Chambre de commerce et d'industrie d'Angoulême, req. n°09BX02130.

statutaires commis en dehors du service. Le contentieux porté devant le Conseil d'État conduit ainsi ce dernier à se prononcer pour la première fois sur la recevabilité de ce mode de preuve en droit de la fonction publique.

Il convient d'indiquer qu'en droit privé, les dispositifs de surveillance et de contrôle des salariés sont étroitement encadrés. Selon l'article L. 1121-1 du code du travail, « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». La Cour de cassation admet que l'employeur peut contrôler et surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un procédé clandestin de surveillance, alors illicite, et que les moyens de contrôle ont été portés au préalable à la connaissance des salariés. Sous ces réserves, la preuve est considérée comme licite, le juge contrôlant en outre la proportionnalité des mesures prises. Dans le cas concret du recours à un détective privé, la Cour a jugé qu'il s'agissait d'un moyen de preuve irrecevable, le compte rendu de filature d'un salarié impliquant nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur (3).

Interrogé sur la possibilité d'utiliser un tel mode de preuve dans la fonction publique, le ministre de l'Intérieur a indiqué par le passé que cette jurisprudence pouvait s'appliquer de manière identique aux agents publics (4).

S'agissant de la protection de la vie privée, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales reconnaît en son article 8, au profit de toute personne, le droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Le droit national français offre des garanties similaires en disposant que « *chacun a droit au respect de sa vie privée* » (article 9 du code civil) et prohibe et sanctionne en conséquence les

atteintes portées à l'intimité de la vie privée (5).

L'arrêt du Conseil d'État du 16 juillet 2014, qui sera publié au recueil *Lebon*, s'écarte des principes dégagés en droit privé concernant la surveillance du salarié par un détective privé, fondés sur l'atteinte disproportionnée à la vie privée. Il définit la jurisprudence applicable aux agents publics en admettant la recevabilité de ce mode de preuve, assortie toutefois d'importantes réserves qu'il convient de présenter.

Au préalable, un bref rappel des faits et procédures paraît opportun.

À l'origine de cette affaire, un maire avait soupçonné l'un de ses agents, agent de maîtrise principal assurant les fonctions de responsable du centre technique municipal, d'exercer sans autorisation une activité lucrative privée en lien avec son épouse, en méconnaissance de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Pour établir la matérialité des faits, la commune avait notamment confié à une agence de détectives privés le soin de réaliser des investigations dans le but « *de mettre en évidence les activités professionnelles du couple et d'en administrer les preuves par des surveillances* ». Le rapport rendu par l'agence avait permis de confirmer sa qualité d'associé et de gérant d'une entreprise générale de bâtiment, et le fait que son épouse lui avait servi de prête-nom.

Le maire a prononcé sa révocation, en se fondant sur cette faute mais aussi sur les nombreux manquements dont il avait fait preuve dans l'exercice de ses missions. Saisi par l'intéressé, le conseil de discipline de recours d'Ile-de-France a estimé que les faits reprochés justifiaient bien une telle sanction.

Le fonctionnaire a alors formé un recours auprès de la juridiction administrative tendant à l'annulation de la décision de révocation.

Si, en première instance, le tribunal administratif de Versailles a favorablement accueilli sa demande, estimant la faute établie par un mode de preuve

(3) Cour de cassation, chambre sociale, 22 mai 1995, n°93-44078 ; Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2002, n°00-42401.

(4) Réponse ministérielle n°5685 du 2 octobre 2012 (*J.O. A.N.*, 19 février 2013).

(5) Voir notamment l'article 226-1 du code pénal.

illicite, la cour administrative d'appel (6) a néanmoins adopté la position contraire. Elle a estimé ce mode de preuve recevable en l'espèce, dès lors que la mission confiée à l'agence de détectives, étroitement encadrée, n'avait pas porté au droit à la vie privée de l'agent une atteinte qui ne serait pas justifiée par les intérêts légitimes de la commune et le souci de protection de l'image de l'administration. En outre, la sanction ne s'appuyait pas exclusivement sur les faits établis par l'enquête.

Dans le cadre du pourvoi formé par l'agent, le Conseil d'État tranche définitivement sur les conditions de recevabilité de ce mode de preuve et saisit l'occasion pour rappeler les droits et obligations à la charge de l'administration en matière d'établissement de la preuve.

La Haute assemblée énonce tout d'abord qu'en l'absence de disposition législative contraire, l'autorité disciplinaire, sur laquelle repose la charge de la preuve des faits motivant une sanction, peut apporter cette preuve devant le juge administratif par tout moyen.

Toutefois, selon le juge, tout employeur public est tenu vis-à-vis de ses agents à une obligation de loyauté. En conséquence, il ne saurait fonder une sanction disciplinaire sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

En l'espèce, il rappelle que la commune a confié à une agence de détectives privés une mission précise consistant à réaliser des investigations dans le but de mettre en évidence les activités professionnelles de son agent et d'en administrer les preuves par des surveillances, et cela en vue d'établir l'exercice d'une activité lucrative privée sans autorisation, en infraction avec ses obligations statutaires.

Il relève aussi que le rapport remis à la commune par l'agence reposait sur des constatations matérielles du comportement de l'agent à l'occasion de son

activité et dans des lieux ouverts au public.

En conséquence, le Conseil d'État considère que les constats établis par les détectives ne traduisaient pas un manquement de la commune à son obligation de loyauté vis-à-vis de son agent et qu'ils pouvaient donc légalement constituer le fondement de la sanction disciplinaire litigieuse.

En réponse aux griefs avancés par l'agent, il souligne par ailleurs que les instances décisionnaires ou consultatives (le conseil de discipline, le maire et le conseil de discipline de recours) ne se sont pas appuyées sur les seuls faits établis par l'enquête menée par le cabinet de détectives privés, mais également sur ceux établis par les autres éléments de preuve figurant au dossier (7). La décision portant sanction n'était donc pas fondée exclusivement sur les rapports produits par l'agence.

Pour ces différents motifs, la sanction de révocation retenue par l'administration est bien proportionnée à la gravité de la faute reprochée et aux autres manquements recensés dans l'exercice de ses fonctions de responsable de service.

S'agissant du contrôle opéré par le juge administratif, lorsqu'il est saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, il ne peut en apprécier la légalité qu'au regard des pièces ou documents que l'autorité disciplinaire pouvait légalement retenir au regard des principes précités. Ainsi, les moyens de preuve qui seraient obtenus en méconnaissance de l'obligation de loyauté pesant sur l'administration, ou non justifiés par un intérêt public majeur, ne sont pas recevables.

**Le Conseil d'État consacre donc par cette décision la possibilité d'établir par tout moyen la preuve d'une faute disciplinaire, tout en la tempérant par une obligation de loyauté de l'administration vis-à-vis de ses agents, hormis les cas où un « intérêt public majeur » le justifie.**

(6) Cour administrative d'appel de Versailles, 20 octobre 2011, req. n°10VE01892.

(7) L'arrêt de la cour administrative d'appel nous apprend notamment qu'une ordonnance du conseil des prud'hommes permet d'établir le rôle actif de l'agent au sein d'une entreprise au titre de laquelle il a été assigné par une personne licenciée.

On ne manquera pas de relever, en marge de cette importante décision, les précisions apportées en ce qui concerne l'interdiction de cumul d'activités posée l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 (8) : la circonstance que l'agent n'ait pas perçu de rémunération dans le cadre de la gestion de ladite société est sans incidence sur la qualification d'activité privée lucrative, au sens des dispositions statutaires précitées.

Pour mémoire, le juge administratif a déjà eu l'occasion de préciser par le passé que le fait que l'activité litigieuse ait généré un déficit n'est pas de nature à lui retirer son caractère lucratif (*Cour administrative d'appel de Nantes, 14 mai 2012, req. n° 11NT00871*). ■

(8) Il ne peut être dérogé à l'obligation d'exercice exclusif des fonctions publiques que dans des conditions limitativement énumérées par le cadre législatif et réglementaire applicable (voir le décret n°2007-658 du 2 mai 2007).

# Votre passeport pour la réussite

Une collection rédigée par les organisateurs

Concours de la Fonction Publique Territoriale  
**Annales corrigées**  
En vente en librairie et sur [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

La documentation Française

# Geste suicidaire et imputabilité au service

Conseil d'État, 16 juillet 2014,  
req. n° 361820

En l'absence de circonstances particulières le détachant du service, un geste suicidaire qui intervient sur le lieu et dans le temps du service constitue un accident de service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le geste présente un lien direct avec le service.

Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

## Extrait de l'avis

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M<sup>me</sup> A., fonctionnaire territorial, a tenté de se suicider le 28 avril 2009 sur son lieu de travail et pendant ses horaires de service ; que le 13 mai 2009, l'intéressée a adressé à la commune de Floirac, son employeur, une déclaration d'accident de service ; que, après que l'expert désigné par la commission de réforme eut conclu à l'existence " *d'un lien unique, direct et incontestable entre l'évènement du 28 avril 2009, et le service*", cette commission a émis l'avis que la tentative de suicide était imputable au service ; que, toutefois, par arrêté en date du 6 novembre 2009, le maire de Floirac a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet événement ; que M<sup>me</sup> A. se pourvoit en cassation contre le jugement du 13 juin 2012, par lequel le tribunal administratif de Bordeaux a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cet arrêté ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, " *Le fonctionnaire en activité a droit : (...) / 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article*

*L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite. / Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'imputation au service de l'accident ou de la maladie est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales. (...)» ;*

3. Considérant qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service ; qu'il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service ; qu'il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service ; qu'il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce ;

4. Considérant, dès lors, qu'en mettant à la charge de la requérante la preuve de ce que sa tentative de suicide avait eu pour cause certaine, directe et déterminante un état pathologique se rattachant lui-même directement au service, alors qu'il avait relevé, par un motif qui n'est pas remis en cause par le pourvoi, que la tentative de suicide avait eu lieu au temps et au lieu du service, et qu'il lui appartenait donc seulement d'apprécier, au vu de l'ensemble des pièces du dossier, si des circonstances particulières permettaient de regarder cet événement comme détachable du service, le tribunal administratif a commis une erreur de droit ; que M<sup>me</sup> A. est donc fondée à demander l'annulation du jugement attaqué ».

## RAPPELS ET COMMENTAIRES

**S**i la question a pu faire débat par le passé, le principe selon lequel un suicide, acte pouvant être considéré comme « volontaire », peut néanmoins constituer un accident de service (ou « accident du travail » pour le régime général de la sécurité sociale), est désormais bien ancré dans la jurisprudence, tant administrative que judiciaire.

Le juge administratif a en effet déjà été conduit à se prononcer sur l'imputati-

bilité au service d'un suicide au travail. Celle-ci est traditionnellement attachée au fait que le suicide trouve sa cause déterminante dans des circonstances tenant au service. Il s'agissait de rechercher « si les facteurs liés au service sont déterminants par rapport aux facteurs qui lui sont extérieurs, c'est-à-dire liés à la vie privée (1) ».

L'imputabilité a ainsi pu être reconnue par la cour administrative d'appel de Paris, dans un arrêt du 31 décembre 2001(2)

(1) Conclusion de Vincent Huc, rapporteur public, Tribunal administratif de Paris, 21 juin 2012, req. n°1020706/5-2, AJFP novembre-décembre 2012

(2) Cour administrative d'appel de Paris, 31 décembre 2001, req. n°00PA03827

eu égard notamment, dans les circonstances de l'espèce, à la chronologie des faits, à la rapidité de leur enchaînement et à la teneur du dernier message laissé par l'agent. Ce dernier avait mis fin à ses jours sur son lieu de travail à la suite d'un entretien au cours duquel sa suspension lui avait été annoncée.

Elle a également été établie par le tribunal administratif de Paris (3) pour un agent s'étant suicidé en raison d'une surcharge de travail, qui a laissé une lettre dépourvue d'ambiguïté et alors qu'aucune autre cause en particulier d'ordre personnel ou privé, n'était susceptible d'expliquer son gbourdineste.

Dans un arrêt du 16 juillet 2014, le Conseil d'État tranche plus largement sur la question et les conditions de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un geste suicidaire, que celui-ci soit commis en service ou en dehors du service.

À cette occasion, il assouplit sa jurisprudence en dégageant, sous certaines conditions, une présomption d'imputabilité au service.

Dans l'affaire qui nous intéresse, une fonctionnaire a fait, sur son lieu de travail et durant son service, une tentative de suicide.

L'intéressée ayant par la suite adressé à la commune une déclaration d'accident de service, l'expert désigné par la commission de réforme avait conclu à l'existence d'un lien « *direct, unique et incontestable* » entre l'événement et le service. Malgré cet avis, l'autorité territoriale a refusé de reconnaître l'imputabilité au service, ce qui a déclenché une procédure contentieuse devant le juge administratif.

Le Conseil d'État avait par conséquent à répondre aux questions suivantes :

- un geste suicidaire (suicide ou tentative de suicide) peut-il être qualifié d'accident de service ?
- si c'est le cas, dans quelles conditions l'imputabilité au service doit-elle être reconnue ?

Reprenant un principe déjà bien établi, il commence par rappeler que constitue un accident de service, de manière géné-

rale, « *un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal (...), en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service* ».

Un geste suicidaire intervenant sur le lieu et pendant le temps de travail doit ainsi être reconnu imputable au service, en l'absence de circonstances particulières qui détacheraient l'accident du service.

Il revient à l'administration d'établir l'existence de ces éventuelles circonstances particulières ; en leur absence, l'agent n'a pas à prouver que son geste avait pour cause certaine, directe et déterminante un état pathologique se rattachant lui-même directement au service.

Une présomption d'imputabilité est donc appliquée dans cette hypothèse.

Quelles seraient alors les circonstances particulières qui pourraient détacher les faits du service ? Tel serait le cas d'un geste suicidaire dicté par des motivations personnelles étrangères aux conditions de travail, sous réserve que l'administration parvienne à prouver cet état de fait.

Elle a pu le faire à propos d'un agent qui s'est suicidé sur son lieu de travail, pendant le service, mais qui souffrait depuis plusieurs années d'un état dépressif pour lequel un traitement médical et psychiatrique lui avait été prescrit et à propos duquel il n'avait donné aucune information à l'administration, dès lors que ses conditions de travail étaient aussi satisfaisantes que possible ; aucun lien de causalité entre les faits et le service n'était alors avéré (4).

Dans un second temps, étendant la portée de sa jurisprudence, le Conseil d'État se prononce également sur la situation dans laquelle le geste suicidaire intervient ailleurs que sur le lieu de travail et/ou en dehors des heures de service.

Dans ce cas, juge-t-il, l'imputabilité au service peut aussi être reconnue, à condition que le geste présente un lien direct

(3) Tribunal administratif de Paris, 21 juin 2012, req. n°1020706/5-2.

(4) Tribunal administratif d'Amiens, 7 juin 2007, req. n°0501953.

avec le service. Il n'y a dans cette situation plus de présomption d'imputabilité ; la charge de la preuve revient donc à l'intéressé ou à ses ayants-droit.

Ce principe a déjà été dégagé par la Cour de cassation, qui a été amenée à reconnaître comme accident du travail la tentative de suicide commise par un salarié à son domicile. Le fait que le salarié ne se trouve pas sous la subordination de l'employeur au moment des faits ne remet pas en cause l'imputabilité, dès lors que le geste est en lien avec le travail. L'intéressé se trouvait en arrêt de maladie pour un syndrome anxio-dépressif causé par la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur (5).

L'arrêt du 16 juillet 2014 ici commenté fait aussi écho à un jugement rendu récemment par le tribunal administratif

de Poitiers . Ce dernier a en effet reconnu l'imputabilité au service du suicide d'un fonctionnaire de police, intervenu à son domicile, les requérantes (sa femme et sa fille) devant « être regardées comme apportant la preuve de ce que le décès par suicide de M. B. trouve une origine déterminante dans un état maladif se rattachant au service ».

En l'occurrence, l'agent, en arrêt maladie au moment des faits, souffrait d'un état dépressif réactionnel en lien avec les problèmes professionnels qu'il avait rencontrés en raison d'un changement d'affectation mal vécu ayant affecté son état de santé, d'une ambiance délétère au sein du service et d'un mode inapproprié de management.

Quoi qu'il en soit, le Conseil d'État rappelle que l'étude de l'éventuelle imputabilité doit toujours être fondée sur les circonstances de l'espèce, et donc sur une appréciation au cas par cas. ■

(5) Cour de cassation, 22 février 2007, pourvoi n°05-13771.

(6) Tribunal administratif de Poitiers, 21 mai 2014, req. n°1202544.

# Actualité documentaire

## Références

### Textes

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

#### Administration / Relations avec les administrés

**Loi n°2014-789 du 10 juillet 2014 habilitant le Gouvernement à adopter des mesures législatives pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.**

J.O., n°159, 11 juillet 2014, pp. 11494-11496.

Le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnances toute mesure afin, entre autres, de définir les conditions dans lesquelles peut être prorogé le délai fixé pour que les établissements recevant du public soient rendus accessibles à tous, notamment aux personnes handicapées (art. 1<sup>er</sup>) et de préciser les conditions dans lesquelles est rendue obligatoire l'acquisition de compétences à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées dans la formation des professionnels appelés à être en contact avec les usagers (art. 3, I, 8<sup>o</sup>).

#### Allocation temporaire d'invalidité

**Décret n°2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.**

(NOR : INTB0500102D).

J.O., n°145, 25 juin 2014, p. 10424.

À l'article 2 du décret n°2004-618 du 23 juin 2004, la référence à l'article 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite est remplacée par celle de l'article L. 341-6 du code de la sécurité sociale afin de permettre le maintien de la revalorisation de l'allocation temporaire d'invalidité au 1<sup>er</sup> avril.

#### Allocations d'assurance chômage

**Décret n°2014-670 du 24 juin 2014 relatif à la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage.**

(NOR : ETSD1413045D).

J.O., n°145, 25 juin 2014, pp. 10432-10433.

Les articles R. 5422-2 et R. 5424-6 du code du travail sont remplacés afin de permettre le versement du reliquat des droits à l'allocation d'assurance chômage aux salariés précédemment indemnisés et ayant perdu leur nouvel emploi.

#### Assurance chômage / Convention chômage 2014 Intermittent du spectacle Mesures pour l'emploi / Apprentissage

**Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés.**

(NOR : ETSD1415197A).

J.O., n°146, 26 juin 2014, pp. 10489-10545.

La convention du 14 mai 2014 figure en annexe de l'arrêté du 25 juin 2014 ainsi que le règlement général et diverses annexes concernant des situations professionnelles particulières, notamment les annexes VIII et X concernant les personnels intermittents du spectacle. Elle comporte également divers accords d'application dont l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public.

Elle est conclue pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2016, les articles 26, 28, 29 et 34 relatifs aux droits rechargeables ainsi que les articles 30 à 33 du règlement concernant le cumul de l'indemnisation et d'une activité professionnelle entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2014.

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

### Arrêté du 8 février 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1416604A).

J.O., n°162, 16 juillet 2014, texte n°86 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste d'aptitude émane du centre de gestion des Bouches-du-Rhône.

### Arrêté du 12 avril 2013 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1416576A).

J.O., n°162, 16 juillet 2014, texte n°87 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste d'aptitude émane de la mairie de Valence.

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

(NOR : INTB1416583A).

J.O., n°162, 16 juillet 2014, texte n°88 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste d'aptitude émane du conseil général du Bas-Rhin.

### Arrêté du 28 février 2014 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : INTB1416572A).

J.O., n°162, 16 juillet 2014, texte n°89 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste d'aptitude émane du centre interdépartemental de gestion de la Petite couronne.

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

### Arrêté du 19 juin 2014 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial de bibliothèques, session 2012, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

(NOR : RDFF1400012A).

J.O., n°155, 6 juillet 2014, texte n°15, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste comprend 24 lauréats et est arrêtée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

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

### Arrêté du 19 juin 2014 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial du patrimoine, session 2012.

(NOR : RDFF1400011A).

J.O., n°150, 1<sup>er</sup> juillet 2014, texte n°50, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste comprend 19 lauréats et est arrêtée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière sportive. Conseiller des activités physiques et sportives

### Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 d'un concours externe et d'un concours interne de conseiller territorial des activités physiques et sportives du centre de gestion de la Grande couronne de la région Ile-de-France.

(NOR : INTB1416974A).

J.O., n°167, 22 juillet 2014, texte n°19 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 56 dont 38 au titre du concours externe et 18 au titre du concours interne.

Les inscriptions auront lieu du 2 septembre au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et la date limite de remise des dossiers est fixée au 9 octobre. Les épreuves écrites auront lieu le 20 janvier et les épreuves d'admission à compter du 20 avril 2015.

### Arrêté du 4 juillet 2014 portant ouverture au titre de l'année 2015 du concours de conseiller territorial des activités physiques et sportives du centre de gestion de l'Hérault.

(NOR : INTB1416971A).

J.O., n°167, 22 juillet 2014, texte n°20 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes est fixé à 29 dont 19 au titre du concours externe et 10 au titre du concours interne.

Les inscriptions auront lieu du 2 septembre au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et la date limite de remise des dossiers est fixée au 9 octobre. Les épreuves écrites auront lieu le 20 janvier et les épreuves d'admission entre le 27 avril et le 15 mai 2015.

### Arrêté du 27 juin 2014 portant ouverture du concours de conseiller territorial des activités physiques et sportives (externe et interne) par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Réunion.

(NOR : INTB1415978A).

J.O., n°158, 10 juillet 2014, texte n°39, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 5 dont 4 au titre du concours externe et 1 au titre du concours interne.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014. Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 20 janvier 2015.

### Arrêté du 13 juin 2014 portant ouverture au titre de l'année 2014, en convention avec les centres de gestion des Alpes-Maritimes, du Var et du Vaucluse, des concours externe et interne pour l'accès au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône (session 2014).

(NOR : INTB1415284A).

J.O., n°152, 3 juillet 2014, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts est fixé à 31 dont 21 au titre du concours externe et 10 au titre du concours interne.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014. Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 20 janvier 2015.

## Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Éducateur des activités physiques et sportives

**Arrêté du 16 juin 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'accès par la voie de l'avancement de grade au grade d'éducateur des activités physiques et sportives par le centre de gestion de la Gironde (session 2015).**

(NOR : INTB1414336A).

J.O., n°145, 25 juin 2014, texte n°28 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014.

Les épreuves écrites auront lieu le 20 janvier 2015 et les épreuves orales au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015.

**Arrêté du 20 juin 2014 portant ouverture de l'examen professionnel d'avancement au grade d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1<sup>re</sup> classe (session 2015) par le centre de gestion de la Haute-Garonne.**

(NOR : INTB1415614A).

J.O., n°154, 5 juillet 2014, texte n°51 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera à compter du 20 janvier 2015.

**Arrêté du 23 juin 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2<sup>e</sup> classe, en convention avec les centres de gestion de Vaucluse, des Alpes-Maritimes, le centre du Rhône pour les centres de gestion de la région Rhône-Alpes, par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône (session 2014).**

(NOR : INTB1416124A).

J.O., n°159, 11 juillet 2014, texte n°38 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 20 janvier 2015.

**Arrêté du 23 juin 2014 portant ouverture en 2015 d'un examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2<sup>e</sup> classe (avancement de grade) du centre de gestion de la Moselle.**

(NOR : INTB1415430A).

J.O., n°154, 5 juillet 2014, texte n°54 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014.

L'épreuve écrite d'admissibilité se déroulera le 20 janvier 2015 et l'épreuve d'admission durant le premier semestre 2015.

**Arrêté du 27 juin 2014 portant ouverture d'un examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2<sup>e</sup> classe (au titre d'un avancement de grade) par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Réunion.**

(NOR : INTB1415720A).

J.O., n°156, 8 juillet 2014, texte n°48 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Les dossiers de candidature pourront être retirés entre le 2 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre et remis au plus tard le 9 octobre 2014.

L'épreuve écrite aura lieu à compter du 20 janvier 2015.

## Cadre d'emplois / Catégorie C. Sapeur-pompier professionnel. Sous-officier

**Décret n°2014-716 du 26 juin 2014 modifiant le décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.**

(NOR : INTE1404765D).

J.O., n°148, 28 juin 2014, texte n°60, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Les durées de carrière applicables aux sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels sont modifiées, un échelon étant rajouté à chacun de ces grades.

*Voir aussi les IAJ n°7 de juillet 2014, p. 22.*

**Décret n°2014-717 du 26 juin 2014 modifiant le décret n°2012-524 du 20 avril 2012 fixant les indices de rémunération pour certains grades des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.**

(NOR : INTE1404763D).

J.O., n°148, 28 juin 2014, texte n°61, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Les tableaux fixant l'échelonnement indiciaire des sergents et adjudants sont remplacés.

*Voir aussi les IAJ n°7 de juillet 2014, p. 22.*

## CNFPT / Conseil d'administration. Élection des membres CNFPT / Conseils d'orientation

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2014 fixant les modalités d'organisation des élections aux conseils d'orientation placés auprès des délégués interdépartementaux ou régionaux du Centre national de la fonction publique territoriale et fixant les modalités d'organisation des élections au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB413487A).

J.O., n°154, 5 juillet 2014, pp. 11181-11183.

Peuvent être candidats aux conseils d'orientation pour représenter les communes affiliées aux centres de gestion les maires et les conseillers municipaux siégeant aux conseils d'administration des centres de gestion de même que les maires et conseillers municipaux des communes non affiliées situés dans le ressort de la délégation.

Le vote pour les élections aux conseils d'orientation a lieu par correspondance, les instruments de vote étant adressés aux électeurs le 19 et la date de clôture du scrutin étant fixée au 29 septembre 2014 au plus tard.

La date de clôture du scrutin pour l'élection des représentants des communes et des départements au conseil d'administration du CNFPT est fixée au 18 novembre 2014 au plus tard. Le vote a lieu par correspondance.

### **Commission administrative paritaire / Élection des représentants du personnel**

### **Commission technique / Élection des représentants du personnel**

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

**Décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.**

(NOR : RDFB1404179D).

J.O., n°159, 11 juillet 2014, texte n°42 (version électronique exclusivement).- 6 p.

Le titre I<sup>er</sup> fixe les modalités de recours au vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel aux comités techniques (CT), aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'aux commissions administratives paritaires (CAP) qui doit respecter les principes fondamentaux qui régissent les opérations de vote et comporter des mesures permettant la confidentialité des données transmises et la sécurité du système dont la conception et la gestion peuvent être confiées à un prestataire.

Le recours à ce vote doit être précédé d'une délibération et d'une déclaration auprès de la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés).

Le titre II détaille les modalités de constitution des bureaux de vote, de préparation, de déroulement et de clôture des opérations électorales ainsi que de conservation des données.

*Voir aussi Actualité commentée, p. 14.*

### **Congés bonifiés**

**Décret n°2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires.**

(NOR : RDFF1408742D).

J.O., n°149, 29 juin 2014, texte n°51 (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les fonctionnaires originaires de Mayotte peuvent désormais bénéficier du droit à congés bonifiés.

### **Coordination des régimes de sécurité sociale Retraite / Annuités liquidables**

**Décret n°2014-763 du 3 juillet 2014 portant publication de l'accord de sécurité sociale entre le Gouvernement de la**

### **République française et le Gouvernement de la République de l'Uruguay, signé à Montevideo le 6 décembre 2010.**

(NOR : MAEJ1412106D).

J.O., n°154, 5 juillet 2014, pp. 11138-11144.

Sauf exceptions prévues à l'article 12, les fonctionnaires et le personnel assimilé ainsi que les membres de leur famille qui n'exercent pas d'activité professionnelle demeurent soumis à la législation de l'État contractant dont dépend l'administration qui les emploie (art. 11).

Pour la détermination du taux de liquidation de la pension, les régimes spéciaux de retraite français des fonctionnaires civils et militaires de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière prennent en compte, au titre de la durée d'assurance accomplie dans un ou plusieurs autres régimes de retraite de base obligatoires, les périodes d'assurance accomplies sous la législation uruguayenne (art. 14).

### **CSFPT / Composition**

**Arrêté du 7 juillet 2014 modifiant l'arrêté du 30 avril 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1415730A).

J.O., n°167, 22 juillet 2014, texte n°52 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont nommés les représentants de la Fédération des personnels des services publics et des services de santé-FO.

**Arrêté du 7 juillet 2014 modifiant l'arrêté du 17 octobre 2013 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1416028A).

J.O., n°167, 22 juillet 2014, texte n°53 (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont nommés les représentants de la Fédération Interco-CFDT.

### **CSFPT / Élection**

**Arrêté du 4 juillet 2014 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des communes au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.**

(NOR : INTB1411405A).

J.O., n°157, 9 juillet 2014, pp. 11372-11373.

Le vote pour l'élection au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale interviendra au plus tard le 18 novembre 2014. La liste électorale du collège des maires doit faire l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans les préfectures et sous-préfectures et au ministère de l'intérieur le 9 septembre 2014 au plus tard. Les listes de candidats doivent être adressées au plus tard le 7 octobre 2014 et font l'objet d'une publicité. Le vote s'effectue par correspondance auprès des commissions départementales pour les communes de moins de 20 000 habitants et auprès de la commission nationale pour les autres. Cette dernière proclamera les résultats au plus tard le 21 novembre.

## Déclaration des données sociales

**Arrêté du 30 avril 2014 fixant le modèle du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales - DADS 2013 ».**

(NOR : AFSS1414334A).

J.O., n°148, 28 juin 2014, p. 10693.

La déclaration annuelle des données sociales effectuée sous forme de téléprocédure doit être conforme à la norme « 4DS ».

## Détachement / Intégration

### Mise à disposition / Droit d'option

#### Filière technique

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2014 relatif à la composition du dossier d'intégration déposé auprès de la commission nationale de classement en application de l'article 8 du décret n°2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes.**

(NOR : DEVK1329906A).

J.O., n°154, 5 juillet 2014, texte n°17, (version électronique exclusivement).- 4 p.

La composition du dossier d'intégration figure en annexe à l'arrêté.

## Droit à la protection de la santé

### Hygiène et sécurité

**Décret n°2014-754 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du code du travail.**

(NOR : ETST1404770D).

J.O., n°152, 3 juillet 2014, pp. 10988-10989.

L'article R. 4228-20 du code du travail relatif à la liste des boissons alcoolisées autorisées sur le lieu de travail est complété d'un alinéa permettant à l'employeur de limiter voire d'interdire cette consommation afin de prévenir tout risque d'accident pouvant porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés.

## Liquidation de la pension

### Minimum garanti de pension

**Arrêté du 11 juillet 2014 fixant les modalités d'application du décret n°2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.**

(NOR : DEVK1329908D).

J.O., n°167, 22 juillet 2014, texte n°3 (version électronique exclusivement).- 4 p.

Des tableaux donnent, par filières, les durées cumulées servant au calcul du minimum garanti de pension pour les ouvriers des parcs et ateliers intégrés dans la fonction publique territoriale.

## Non discrimination

**Avis du 26 juin 2014 de la Commission nationale consultative de droits de l'homme sur les violences et discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.**

(NOR : CDHX1415555V).

J.O., n°156, 8 juillet 2014, texte n°91 (version électronique exclusivement).- 12 p.

Devant la recrudescence des paroles et actes homophobes et plus largement des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et du genre, la Commission préconise un développement de la formation de tous les acteurs du monde du travail (points 31 à 36) et plus particulièrement des employeurs, des responsables des ressources humaines ainsi que des managers, que les représentants syndicaux instaurent un dialogue à ce sujet, que des cellules d'écoute de salariés soient mises en place, que les documents administratifs soient modifiés (remplacement par exemple d'époux et d'épouse par conjoint) et demandent aux administrations de sensibiliser leur personnel d'accueil à cette question et insistent sur le rôle majeur des professions éducatives et de police.

## Retraite

### Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit

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

#### à la CNRACL / Périodes d'études

#### Revalorisation des pensions

**Décret n°2014-663 du 23 juin 2014 modifiant le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.**

(NOR : AFSS1406518D).

J.O., n°145, 25 juin 2014, p. 10422.

Certaines dispositions de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 sont transposées au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

Ces dispositions concernent le montant du versement des cotisations pour le rachat d'années d'études qui peut être abaissé par décret dans certaines conditions (art 1<sup>er</sup>), la revalorisation, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, de la pension d'invalidité, de la pension versée au fonctionnaire mis dans l'impossibilité de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou non en service et de la rente viagère d'invalidité (art. 3 à 9).

Est supprimée, pour l'application de la condition de durée minimale d'assurance pour l'obtention de la retraite anticipée pour carrière longue, la prise en compte de la bonification pour enfant, des majorations de durée d'assurance pour accouchement ou pour enfant handicapé ainsi que des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour élever son enfant (art. 11).

Pour la validation des services de non titulaire des fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet, l'affiliation au régime de la Caisse nationale de retraites des

agents des collectivités locales doit être intervenue au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Sapeur-pompier volontaire

**Arrêté du 30 juin 2014 modifiant l'arrêté du 27 novembre 2012 portant nomination au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires.**

(NOR : INTE1413011A).

J.O., n°154, 5 juillet 2014, p. 11189.

## Stagiaire étudiant

**Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.**

J.O., n°159, 11 juillet 2014, pp. 11491-11494.

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, aucune convention ne pouvant être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un emploi permanent, faire face à un accroissement d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un agent en cas d'absence.

Un tuteur doit être désigné par l'organisme d'accueil et le stagiaire bénéficie de certains droits et de certaines protections mentionnés au code du travail. ■

## Références

### Documents parlementaires

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

### Assistant familial / Formation

**Question écrite n°22988 du 2 avril 2013 de M<sup>me</sup> Martine Carillon-Couvreur à M<sup>me</sup> la ministre des affaires sociales et de la santé.**

J.O. A.N. (Q), n°24, 17 juin 2014, pp. 4890-4891.

La détention du diplôme d'État d'assistant familial, diplôme qui peut être obtenu par la voie de la validation des acquis de l'expérience, ne dispense pas l'assistant familial du suivi de la formation obligatoire post-recrutement, celle-ci conditionnant le renouvellement de l'agrément.

### Décentralisation

**Projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, suivi de l'étude d'impact / Présenté au nom de M. Manuel Valls, Premier ministre, par M<sup>me</sup> Maryse Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la fonction publique, et M. André Vallini, secrétaire d'État, auprès de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, chargé de la réforme de l'État.**

Document du Sénat, n°636, 18 juin 2014.- 117 p. ; 137 p.

Le titre I<sup>er</sup> est consacré au renforcement des régions (p. 35), le titre II au renforcement des intercommunalités (p. 72), le titre III à la solidarité et à l'égalité des territoires (p. 92), le titre IV à la transparence et à la responsabilité financière des collectivités territoriales (p. 99), le titre V aux dispositions relatives aux agents (p. 106) et le titre VI aux dispositions transitoires et finales (p. 111).

Dans le cadre de ce projet de réorganisation des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), ces derniers comprenant les métropoles, les transferts de compétences des départements, notamment, en matière de voirie, de transports et de collèges, vont entraîner des mouvements de personnels.

Ainsi l'article 22 prévoit les conséquences de la restitution d'une compétence d'un EPCI vers une commune membre pour les fonctionnaires et les agents non titulaires (modification de l'article L. 5211-4-1 du CGCT),

Les articles 35 et 36 composant le titre V concernent les modalités de transfert des personnels de l'État déjà détachés ou mis à disposition et des personnels des départements, qu'ils soient fonctionnaires ou agents non titulaires, les comités techniques compétents devant être consultés. Les agents conservent à titre individuel le maintien de leurs avantages acquis, de leur régime indemnitaire et les agents non titulaires les stipulations de leurs contrats. Le V de l'article 35 aborde le devenir des représentants du personnel et des instances représentatives (CAP, CT et CHSCT) en cas de fusion de régions. Enfin, le III du même article prévoit la fin de fonction pour les agents occupant les emplois mentionnés aux articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984 (emplois fonctionnels et de direction). Selon les dispositions, le présent projet pourrait être applicable entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Securité sociale Cotisations

**Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, suivi de l'étude d'impact / Présenté au nom de M. Manuel Valls, Premier ministre, par M. Michel Sapin, ministre des finances et des comptes publics, et par M<sup>me</sup> Marisol Touraine, ministre des affaires sociales et de la santé.**

Document de l'Assemblée nationale, n°2044, 18 juin 2014.- 40 p. ; 76 p.

Le II de l'article 1<sup>er</sup> étend aux fonctionnaires territoriaux une réduction du taux de la cotisation retraite pour les traitements égaux aux smic puis un taux dégressif pour les traitements inférieurs ou égaux à 1,3 fois le Smic selon un indice majoré fixé par décret. ■

## 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.

### Accès aux documents administratifs

#### Bulletin de paie

#### Non titulaire / Acte d'engagement

#### Respect de la vie privée

**Conseil d'État, 26 mai 2014, Communauté d'agglomération de Bayonne-Argelet-Biarritz, req. n°342339.**

Le contrat de travail et le bulletin de salaire d'un agent public sont des documents administratifs librement communicables à toute personne qui en fait la demande en application des dispositions de la loi n°78-753 du 17 juillet 1978, sous réserve que soient préalablement occultées toutes les mentions qui porteraient atteinte à la protection de la vie privée ou comporteraient une appréciation ou un jugement sur la valeur de l'agent.

Lorsque la rémunération y figurant résulte de l'application des règles régissant l'emploi concerné, sa communication n'est pas susceptible de révéler une appréciation ou un jugement de valeur. En revanche, lorsqu'elle est arrêtée d'un commun accord entre les parties sans référence à des règles la déterminant, elle révèle nécessairement une appréciation et un jugement de valeur portés sur la personne recrutée et, dans ce cas, la communication du contrat ne peut avoir lieu qu'après occultation des éléments relatifs à la rémunération.

*Voir aussi les IAJ n°7 de juillet 2014, p. 24*

### Centres de gestion / Attributions facultatives

#### Mise à disposition auprès d'autres administrations

**Conseil d'État, 28 mai 2014, Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Saône-et-Loire, req. n°361155.**

Sont légales les stipulations de la convention de mise à disposition, par le centre de gestion, d'un agent auprès d'une collectivité, prévoyant que les charges financières induites par la diminution du temps de travail ou la cessation anticipée de la mise à disposition, à l'initiative de la collectivité d'accueil, seront acquittées par cette dernière jusqu'à ce que l'agent soit réemployé à concurrence de la durée légale du travail.

### Cessation progressive d'activité (CPA)

#### Age de la retraite

**Conseil d'État, 30 juin 2014, Caisse des dépôts et consignations, req. n°369919.**

Le bénéfice de la cessation progressive d'activité cesse au plus tard lorsque les agents atteignent la limite d'âge ou justifient de la durée d'assurance requise pour bénéficier du pourcentage maximum de liquidation de la pension, sans application d'un coefficient de minoration.

L'administration ne peut donc pas maintenir en cessation progressive d'activité un agent ayant atteint la limite d'âge jusqu'à ce qu'il justifie de cette durée d'assurance.

### Commission de réforme

#### Accidents de service et maladies professionnelles

**Conseil d'État, 18 juin 2014, Communauté urbaine du Creusot-Montceau, req. n°369377.**

La compétence de l'administration pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement des services ainsi que la faculté de recueillir des avis avant la prise de décision ne peuvent légalement s'exercer lorsque des dispositions législatives ou réglementaires ont déterminé les conditions dans lesquelles ces décisions doivent être prises.

Par suite, s'agissant des conditions dans lesquelles est appréciée l'imputabilité au service d'une maladie, une collectivité ne pouvait constituer « une commission de réforme interne » et recueillir son avis parallèlement à celui de la commission départementale de réforme dont la consultation est prévue par les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et par celles du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

### Congé de longue durée / Maladies concernées

**Conseil d'État, 26 mai 2014, M<sup>me</sup> A., req. n°370123.**

Un état anxio-dépressif chronique faisant obstacle à toute reprise du travail revêt le caractère d'une maladie mentale ouvrant droit au placement en congé de longue durée.

## Congés annuels

Conseil d'État, 25 juin 2014, M. D., req. n°354376.

Si les un ou deux jours de congés supplémentaires dits "jours de fractionnement" constituent un droit pour les agents qui en remplissent les conditions d'octroi, l'exercice effectif de ce droit, dont la constitution n'appelle aucune décision de la part de l'administration, est toutefois subordonné à une demande de la part de l'agent ; aucune disposition n'autorise en effet une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel.

## Contentieux administratif

### Contentieux judiciaire

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

### Élu local

### Indemnisation

### Responsabilité administrative

Tribunal des conflits, 19 mai 2014, M<sup>me</sup> B. c/ M. F., req. n°3939.

Des faits de subordination de témoin commis par un élu à l'encontre d'un agent doivent être regardés, eu égard à leur gravité et aux objectifs personnels poursuivis, comme une faute personnelle détachable du service, susceptible d'être indemnisée devant la juridiction judiciaire.

Toutefois cette faute commise à l'occasion de l'exercice des fonctions n'étant pas dépourvue de tout lien avec le service, elle est également susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité devant la juridiction administrative.

Chacune des deux juridictions devra veiller à ce que l'agent n'obtienne pas une réparation supérieure à la valeur du préjudice subi.

## Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse

### Indemnisation

### Non titulaire / Cessation de fonctions

Cour administrative d'appel de Marseille, 17 décembre 2013, M<sup>me</sup> S., req. n°12MA01429.

En l'absence d'exercice effectif de fonctions dont un agent a été illégalement privé par l'administration, soit qu'il ait été évincé du service, soit qu'il ait été affecté à d'autres fonctions que celles qui étaient ou auraient dû être les siennes, celui-ci ne peut prétendre au rappel de la rémunération correspondante mais est fondé à demander la réparation intégrale des préjudices de toute nature qu'il a réellement subis du fait des mesures prises à son encontre.

## Démission

### Motivation des actes administratifs

Cour administrative d'appel de Nantes, 21 février 2014, M<sup>me</sup> R., req. n°12NT03299.

La décision qui prononce régulièrement l'acceptation de la démission d'un fonctionnaire, ne constitue pas une décision défavorable au sens des dispositions de la loi du 11 juillet 1979 et n'a dès lors pas à être motivée.

## Discipline / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 23 décembre 2013, M. B., req. n°12BX01720.

Doit être regardé comme ayant été mis à même de consulter son dossier individuel et de préparer utilement sa défense, l'agent auquel l'administration a adressé une lettre recommandée l'informant de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre et des droits à la défense qui en découlent, quand bien même il n'a pas retiré ce courrier qui a été retourné à l'administration.

## Droits et obligations du fonctionnaire / Garanties

### Activité

### Droit pénal

### Indemnisation

### Prescription

### Responsabilité administrative

Conseil d'État, 11 juin 2014, Ministre de l'économie et des finances, req. n°368314.

Dans le cadre de la prescription quadriennale opposable par l'administration à ses agents, le fait générateur de la créance qui porte sur l'indemnisation du préjudice résultant de l'illégalité d'une décision administrative doit être rattaché non à l'exercice au cours duquel la décision a été prise mais à celui au cours duquel elle a été régulièrement notifiée.

Engage sa responsabilité l'administration qui, pendant plus de 45 mois, n'a pris aucune mesure statutaire et disciplinaire à l'égard d'un agent placé sous contrôle judiciaire avec l'interdiction d'exercer ses fonctions, et ne l'a pas rémunéré, sans rechercher si un poste correspondant à sa situation et aux missions du statut particulier aurait pu lui être proposé.

## Droit syndical / Conditions d'exercice

### Réunions syndicales

### Autorisations spéciales d'absence

Des limites du pouvoir « Jamart » en matière de droit syndical.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°25, 23 juin 2014, pp. 41-44.

Sont publiées, les conclusions de M. Alexandre Lallet, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 27 novembre 2013, Syndicat SUD, req. n°359801.

Le rapporteur public, s'appuyant sur des décisions de jurisprudence, fait le point sur la compétence réglementaire du chef de service dans l'organisation du service et, plus particulièrement sur l'organisation de réunions syndicales dans les locaux administratifs et considère, suivi par le juge, que l'autorité administrative excède sa compétence en exigeant que les demandes d'organisation de réunions syndicales soient formulées au moins huit jours avant la date de la réunion et que les demandes d'autorisation spéciale d'absence soient présentées au moins cinq jours ouvrés à l'avance.

*Voir aussi les IAJ n°1 de janvier 2014, p. 24.*

## Hygiène et sécurité

**Conseil d'État, 17 juin 2014, Sociétés ERDF et GRDF, req. n°368867.**

Il résulte d'un principe général du droit que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent, dès lors qu'ils résultent d'une sujétion particulière, être supportés par ce dernier.

S'agissant de l'entretien et du nettoyage de vêtements de travail imposés par l'employeur, sont ainsi concernés les frais qui excèdent les charges qui résulteraient de l'entretien et du nettoyage des vêtements ordinairement portés par le salarié, soit que le port du vêtement de travail soit imposé en plus de ces derniers, soit que son entretien occasionne des frais particuliers.

## Hygiène et sécurité

### Protection contre les attaques et menaces de tiers

#### Comité d'hygiène et de sécurité puis CHSCT

#### Motivation des actes administratifs

**Conseil d'État, 18 juin 2014, Ministre de l'éducation nationale, req. n°369531.**

La décision par laquelle l'autorité administrative prend une sanction ou une retenue sur salaire à l'encontre d'un agent qui a exercé à tort son droit de retrait doit être motivée au sens des dispositions de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 mais n'a pas à être précédée de la consultation du CHSCT.

## Hygiène et sécurité

### Responsabilité administrative

**Cour administrative d'appel de Marseille, 18 avril 2014, M<sup>me</sup> M., req. n°13MA00134.**

L'employeur territorial qui n'assure pas de manière efficace le respect du dispositif législatif et réglementaire anti-tabac, notamment en l'absence de la mise en place de mesures contraignantes, commet une faute susceptible d'engager sa responsabilité.

## Liquidation de la pension

**Conseil d'État, 14 mai 2014, Ministère de l'intérieur, req. n°365462.**

Sauf disposition législative contraire, les règles applicables au calcul de la pension d'un fonctionnaire sont celles en vigueur à la date à laquelle, dès lors que l'ensemble des conditions d'ouverture des droits est réuni, la pension peut être mise en paiement.

## Liquidation de la pension

### Classement indiciaire

**Cour administrative d'appel de Marseille, 3 décembre 2013, Caisse des dépôts et consignations, req. n°13MA00642.**

Le classement indiciaire, bien qu'erroné, décidé plus de six mois avant la liquidation de la pension et dont aucune pièce versée au dossier n'établit qu'il a eu le caractère d'une mesure pour ordre, est de nature à créer des droits définitivement acquis au profit de l'intéressé, notamment lors de la liquidation de sa pension de retraite.

## Non titulaire / Cessation de fonctions ou renouvellement

### Non titulaire / Droits et obligations

**Cour administrative d'appel de Lyon, 18 mars 2014, M. A., req. n°12LY22805.**

N'est pas établi le motif d'intérêt général qui aurait pu légalement justifier le non renouvellement de l'engagement d'un agent non titulaire donnant satisfaction, mais en situation d'absence prolongée pour raison de santé, dès lors que l'administration n'établit pas la désorganisation du service et, le cas échéant, les difficultés à la surmonter.

## Non titulaire / Licenciement

**Cour administrative d'appel de Lyon, 8 avril 2014, Commune de Valence, req. n°13LY00175.**

Commets une faute de nature à engager sa responsabilité, la collectivité qui licencie un agent au terme de sa période d'essai pour des motifs non liés à sa manière de servir mais à la politique de développement des services, renonçant ainsi à l'employer pour une durée de trois ans comme elle s'y était engagée par contrat.

## Non titulaire / Licenciement

### Absentéisme

**Cour administrative d'appel de Marseille, 14 mai 2014, M. B., req. n°s13MA03468, 13MA03469.**

Est illégal le licenciement d'un agent non titulaire au motif de son absentéisme, alors que celui-ci résultait exclusivement de congés maladie justifiés et que l'administration n'établit pas que les perturbations du service étaient telles qu'elles néces-

sitaient qu'il soit, à titre exceptionnel, procédé à son remplacement définitif.

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

**Cour administrative d'appel de Versailles, 30 avril 2014, M. D., req. n°13VE02815.**

La durée de services effectifs au moins égale à six ans exigée pour la transformation, au 27 juillet 2005, d'un contrat en CDI en application de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, doit être appréciée dans le cadre du contrat de travail en cours.

## Primes et indemnités

**Cour administrative d'appel de Versailles, 13 mars 2014, M<sup>me</sup> J., req. n°12VE00464.**

Ne méconnaît pas le principe d'égalité entre agents publics, la collectivité qui ne fait pas bénéficier un agent rétribué selon un taux horaire des mêmes avantages en matière de primes et indemnités que des collègues exerçant des fonctions similaires dont la rémunération est fixée ou évolue par référence aux traitements des fonctionnaires.

## Refus de titularisation

**Cour administrative d'appel de Versailles, 27 mars 2014, M<sup>me</sup> D., req. n°13VE00482.**

La circonstance que les faits motivant un refus de titularisation n'aient été découverts que postérieurement à la date à laquelle le stage aurait dû prendre fin est sans incidence sur la légalité de cette décision dès lors que les faits sont antérieurs à cette date.

## Sanctions disciplinaires Procédure et garanties disciplinaires

**Cour administrative d'appel de Marseille, 15 avril 2014, Commune de Gignac la Nerthe, req. n°13MA00468.**

La circonstance que l'autorité territoriale n'ait pas attendu la notification de l'avis du conseil de discipline pour prendre sa sanction est sans incidence sur la légalité de cette dernière dès lors qu'aucune disposition ne prévoit cette notification préalable et que l'intéressé, qui a été mis à même de se défendre, conserve la possibilité de contester la sanction devant le conseil de discipline de recours.

**Cour administrative d'appel de Marseille, 3 décembre 2013, M. G., req. n°12MA01086.**

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'administration de notifier une sanction disciplinaire par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La notification de cette sanction par la police municipale ne présente aucun caractère illégal nonobstant la circonstance que le pli ait été ouvert pour qu'il puisse être attesté, par la signature de l'intéressé, de sa date de remise à son destinataire. ■

## 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.

### Accidents de service et maladies professionnelles Responsabilité administrative

#### Le Conseil d'État tranche sur les suicides de fonctionnaires au travail.

Acteurspublics.com, 16 juillet 2014.- 7 p.

Dans sa décision du 16 juillet 2014, M<sup>me</sup> A., req. n°361820, ici reproduite, le Conseil d'État reconnaît qu'un suicide ou une tentative de suicide sur le lieu de travail pendant les horaires de service, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, présente le caractère d'un accident de service.

### Acte administratif / Retrait Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse Indemnisation Prescription Traitement et indemnités / Trop perçu

#### La répétition de l'indu en matière de rémunération d'un agent public, entre droit de la fonction publique et régime de retrait des actes administratifs

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°27, 7 juillet 2014, pp. 35-37.

La présente note revient sur l'avis n°s 376501, 376573 du 28 mai 2014 du Conseil d'État qui apporte des précisions sur le délai pendant lequel une administration peut récupérer une somme indue ainsi que sur la notion de rémunération concernée par cette possible restitution.

#### Les conditions de recouvrement des sommes indûment versées aux agents.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1404, 24 juin 2014, pp. 6-8.

Suite à l'avis n°s 376501 et 376573 du 28 mai 2014 du Conseil d'État, cet article revient sur l'évolution de la jurisprudence en matière de restitution d'avantages financiers indus au regard de la prescription, de la notion de décision créatrice de droits ainsi que des effets de l'annulation d'un acte administratif.

### Contentieux administratif / Recours

#### Théorie de la connaissance acquise : vous avez dit moribonde ?

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°28, 15 juillet 2014, pp. 39-40.

Cet article publie et commente la décision du 11 décembre 2013, M<sup>me</sup> A. C., req. n°365361, par laquelle le Conseil d'État a jugé que l'auteur d'un recours juridictionnel tendant à l'annulation d'une décision administrative doit être réputé avoir eu connaissance de la décision qu'il attaque au plus tard à la date à laquelle il a formé son recours et que, si un premier recours contre une décision notifiée sans mention des voies et délais de recours a été rejeté, son auteur ne peut introduire un second recours contre la même décision que dans un délai de deux mois à compter de la date d'enregistrement du premier au greffe de la juridiction saisie.

### Délégation de service public Agent de droit privé Agent de droit public

#### « Publicisation » du contrat de travail et incompétence du juge judiciaire.

La Semaine juridique – Social, n°27, 8 juillet 2014, pp. 47-48.

La présente note commente la décision de la Cour de cassation, Chambre sociale du 18 février 2014, n°13-10.356, FS-P+B, M. A. c/ Assistance publique–Hôpitaux de Paris (APHP), qui se déclare incompétente sur l'exécution et la rupture du contrat de droit public concernant un médecin recruté par une institution dont l'activité a été reprise par une personne publique. Est retracée l'évolution de la jurisprudence en la matière puis les modifications apportées à la législation et constaté que la Cour ne relève pas l'illégalité du contrat proposé par le nouvel employeur qui aurait dû substituer au contrat de droit privé à durée indéterminée un contrat de droit public à durée indéterminée en vertu de l'article L. 1224-3 du code du travail.

## Discipline

### Procédures et garanties disciplinaires

#### **L'exercice de l'action disciplinaire n'est soumis à aucun délai.**

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°25, 14 juillet 2014, pp. 1446-1447.

Après la publication de l'arrêt du 12 mars 2014, Établissement public départemental CAT Foyer Louis Philibert, req. n°367260, par lequel le Conseil d'État a jugé qu'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, une note rappelle la jurisprudence antérieure, les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie, aux droits et aux obligations des fonctionnaires qui limitent à trois ans les délais pour engager une procédure disciplinaire ainsi que la position du juge administratif qui exerce un contrôle de proportionnalité et tient compte du comportement de l'agent postérieurement à la faute.

## Stage

### Reclassement pour inaptitude physique Licenciement en cours de stage

#### **Obligation de reclassement du fonctionnaire stagiaire reconnu, en cours de stage, inapte physiquement.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°24, 7 juillet 2014, pp. 1401-1403.

Au nom du principe général du droit au reclassement d'un agent public reconnu inapte physiquement, la cour administrative d'appel de Versailles, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2014, req. n°12VE01799, considère qu'un agent stagiaire qui n'a pu de ce fait exercer ses fonctions pendant la durée réglementaire du stage a droit à se voir proposer un reclassement pour inaptitude physique. ■

## 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.

#### Acte administratif

##### **Simplification : les mesures qui concerneront les communes.**

Maireinfo, 22 juillet 2014.- 1 p.

Le projet relatif à la simplification de la vie des entreprises, actuellement en discussion à l'Assemblée nationale, prévoit qu'un certain nombre d'actes administratifs pourra ne plus porter la signature de leur auteur mais uniquement la mention de ses nom, prénom, qualité et service de rattachement.

#### Administration / Relations avec les administrés

##### **Durée du travail**

##### **Service public**

##### **Politiques temporelles : Edmond Hervé refait le point.**

Localtis.info, 18 juillet 2014.- 2 p.

Dans un rapport, M. Edmond Hervé, sénateur, fait un état des lieux des politiques temporelles menées par les collectivités et formule plusieurs propositions comme la mutualisation des locaux et la mise en place d'horaires adaptés pour certains métiers tels ceux d'agents de propreté.

Il est rappelé qu'un certain nombre de collectivités ont créé des bureaux, agences ou missions de gestion des temps dans les années 2000 et qu'un réseau anime des échanges sur ce thème.

#### Allocations d'assurance chômage

##### **Les allocations d'assurance chômage sont revalorisées de 0,7 % au 1<sup>er</sup> juillet 2014.**

Liaisons sociales, 1<sup>er</sup> juillet 2014.- 1 p.

La décision de l'Unédic du 27 juin porte le montant journalier de la part fixe de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) à 11,72 euros et son montant minimal à 28,58 euros pendant que le seuil minimum de l'ARE-formation est fixé à 20,48 euros.

##### **Allocations de chômage : revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2014.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2867, 4 juillet 2014, pp. 59-61.

Une décision du conseil d'administration en date du 27 juin majore les allocations chômage à compter du 1<sup>er</sup> juillet pendant que la nouvelle convention chômage réforme le mode de calcul des allocations journalières.

Des tableaux donnent les montants des cotisations et les durées d'indemnisation et d'affiliation en fonction de la date de fin de contrat de travail.

#### Assistant maternel Crèche

##### **Accueil de la petite enfance : un rapport sénatorial recommande de donner plus de place aux collectivités.**

Maireinfo, 16 juillet 2014.- 1 p.

Le rapport, à paraître, constate un engagement très important des communes et des établissements publics de coopération intercommunale dans la politique de la petite enfance puisqu'ils gèrent 63 % des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

En matière de personnel, il suggère que les fonctions administratives soient mutualisées à l'échelle intercommunale et que les fonctions pédagogiques gardent leur place au sein des crèches et souhaite que les fonctions d'assistants maternels soient mieux reconnues.

##### **Le Sénat s'inquiète des « incompréhensions » entre les acteurs nationaux et locaux de la petite enfance.**

Localtis.info, 18 juillet 2014.- 1 p.

Le rapport sur « les collectivités territoriales et la petite enfance » fait au nom de la Délégation aux collectivités territoriales, dresse un panorama des modes de garde des enfants et des politiques menées.

Il propose, notamment, une meilleure coordination entre les CAF (caisses d'allocations familiales) et les départements, un renforcement et une diversification des accueils avec une adaptation aux contraintes parentales, un meilleur recensement de l'offre, l'instauration d'un véritable partenariat entre les différents acteurs ainsi que le transfert de cette responsabilité aux intercommunalités en milieu rural.

#### Assurance chômage / Convention chômage 2014

##### **Assurance chômage : décision du TGI du 11 juillet sur une éventuelle suspension de la convention.**

Liaisons sociales, 3 juillet 2014, p. 7.

Saisi par la CGT, le tribunal de grande instance de Paris devrait se prononcer le 11 juillet sur la suspension de l'accord relatif

à la convention de l'assurance chômage. Il devrait juger le texte sur le fond en septembre.

#### **L'Unédic précise les conditions d'entrée en vigueur de la nouvelle convention.**

Liaisons sociales, 7 juillet 2014, p. 4.

Dans une circulaire du 2 juillet, l'Unédic rappelle les nouvelles règles applicables aux cotisations et précise les conditions d'application de la nouvelle convention en fonction du motif du licenciement.

## Conditions de travail

#### **Des risques professionnels contrastés selon les métiers.**

Dares Analyses, n°39, mai 2014.- 17 p.

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) de 2010 concerne tant le secteur privé que l'administration.

Dans la fonction publique, les agents déclarent avoir plus de difficultés que dans le secteur privé à exercer leur travail correctement, faute de moyens adaptés ou suffisants et de formation adéquate et les employés administratifs font partie des quinze métiers les plus exposés à des comportements hostiles ou à des agressions verbales dans le cadre de leur travail.

Des tableaux détaillent par type de métiers les risques auxquels les salariés sont les plus exposés.

#### **Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés.**

Dares Analyses, n°44, juin 2014.- 12 p.

D'après l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2010, les fonctionnaires font partie des salariés à se déclarer plus souvent touchés que la moyenne, le déni de reconnaissance de leur travail arrivant en tête.

Les comportements hostiles émanent pour 12 % des usagers, pour 7 % d'autres salariés et sont plus souvent déclarés dans un contexte de dysfonctionnement de l'organisation du travail. Des tableaux décrivent les différents types d'atteintes par tranches d'âge, sexe, origine, statut, métier et par taille d'établissement.

## Congés de maladie

#### **Regard sur...la maladie dans les collectivités territoriales. Tendances 2013.**

Sofcap, mai 2014.- 4 p.

Si la fréquence des arrêts de maladie et le nombre d'agents concernés reste stable en 2013, la durée des absences s'est accrue de 15 % depuis 2008. Près des trois quarts des agents en maladie ordinaire (71 %) ont plus de 40 ans, sachant que l'âge moyen dans l'administration territoriale est de 45,7 ans et les arrêts de maladie durent en moyenne 23 jours. Quant au contrôle médical, il révèle que 70 % des arrêts sont justifiés.

## Coopération intercommunale Établissement public de coopération intercommunale

#### **Suppressions de syndicats de communes : un bilan de la précédente réforme des collectivités.**

Localtis.info, 26 juin 2014.- 1 p.

#### **Une diminution accélérée du nombre de syndicats en 2013.**

BIS (bulletin d'information statistique de la DGCL), n°100, mai 2014.- 6 p.

Le nombre des syndicats a diminué depuis 2011 et leur périmètre s'est légèrement étendu. Presque toutes les communes sont membres d'au moins un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte. Fin 2012, la moitié d'entre eux employait 67 000 agents, ces effectifs ayant augmenté annuellement de 0,9 % entre 2009 et 2012.

Un point est fait sur l'évolution statistique des syndicats, sur leur répartition géographique ainsi que sur les communes adhérentes.

## Décentralisation

#### **La fusion des régions ce mercredi au Sénat après le feu vert du Conseil constitutionnel.**

Localtis.info, 1<sup>er</sup> juillet 2014.- 1 p. ; 2 p.

Dans sa décision n°2014-12 FNR du 1<sup>er</sup> juillet 2014, le Conseil constitutionnel considère, notamment, qu'il ne saurait être fait grief à l'étude d'impact accompagnant le projet de loi relatif à la délimitation des régions de ne pas comporter de développement sur l'évolution du nombre des emplois publics dès lors que la modification de ce nombre de figure pas dans les objectifs poursuivis par le projet. Il juge la présentation du projet de loi conforme à la Constitution.

## Décentralisation

### Conseil commun de la fonction publique

#### **De nouvelles instances de concertation pour mettre en œuvre les réformes de l'État et des collectivités.**

Localtis.info, 9 juillet 2014.- 2 p.

Le Premier ministre a annoncé le 8 juillet, à l'issue de la grande conférence sociale pour l'emploi, l'installation d'un Conseil national des services publics au début de l'année 2015 ainsi que la création d'une Conférence annuelle au niveau régional chargée d'examiner la répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales.

Le 10 juillet, des discussions devraient être menées sur la rénovation du Conseil commun de la fonction publique. Il serait proposé la création d'une nouvelle formation ainsi que les modalités de fonctionnement du collège unique des employeurs qui rendrait un avis unique.

## Décentralisation Coopération intercommunale

### Les principes généraux de transfert des agents dans la loi MAPAM.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1406, 8 juillet 2014, pp. 6-7.

La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique et d'affirmation des métropoles dite « MAPAM » prévoit dans le cadre de transfert d'agents des garanties sur le plan indemnitaire et le maintien à titre individuel des avantages acquis ainsi que des dispositions relatives à l'action sociale et à la création de services communs à un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) et à ses communes membres.

### Les transferts des agents de l'État dans la loi MAPAM.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1407, 15 juillet 2014, pp. 6-7.

Dans cette seconde partie sont abordées les dispositions de la loi du 27 janvier 2014 (art. 80 à 88) relatives aux transferts de services ou de parties de services de l'État via la mise à disposition des agents puis l'exercice du droit d'option et enfin la question des intégrations et des garanties de retraite.

## Décentralisation Ile-de-France Coopération intercommunale

### Dossier : loi MAPAM : affirmation des métropoles. 1<sup>re</sup> partie.

Actualité juridique - Collectivités territoriales, n°5, mai 2014, pp. 231-257.

Le présent dossier analyse les principales dispositions de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles qui comprend, notamment, un article relatif à la métropole du Grand Paris sous l'angle des compétences, un article sur les métropoles de droit commun, nouveau type d'établissement public de coopération intercommunales (EPCI), et conclut sur les conditions des transferts de personnels et de services, qu'il s'agisse des agents des EPCI supprimés, des agents de communes dont certaines compétences seront transférées aux métropoles, du sort d'agents de l'État et enfin de la création de services communs.

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

### La responsabilité de l'employeur public local à la croisée des droits.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°27, 7 juillet 2014, pp. 28-35.

En matière d'obligations liées à la santé et à la sécurité, l'employeur public local peut engager sa responsabilité de même que celle de la collectivité à travers, notamment, les délégations de pouvoirs. Les combinaisons du droit administratif, du droit du travail, du droit pénal mais aussi du droit

européen encadrent les questions de sécurité et de santé des agents publics territoriaux.

## Durée du travail

### L'impossible bilan des 35 heures dans la fonction publique.

Acteurspublics.com, 23 juillet 2014.- 2 p.

Auditionnée le 23 juillet par l'Assemblée nationale, la directrice de la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) a indiqué ne pas disposer de bilan statistique récent et fiable sur la mise en place de la réduction du temps de travail dans la fonction publique en 2000 faute d'instauration d'une mission d'évaluation et d'une absence totale de données concernant la fonction publique territoriale. Elle suggère l'organisation d'un audit à ce sujet.

## Emploi

### Dans l'agglomération parisienne, un sans-domicile sur trois a un emploi.

Ile-de-France à la page, n°425, juin 2014.- 4 p.

Parmi les salariés sans-domicile, 11 % travaillent dans une administration, qu'il s'agisse de l'État, de l'administration territoriale ou de l'administration hospitalière.

## Filière animation Filière médico-sociale

### Rythmes scolaires : le CSFPT suggère une reconnaissance statutaire et indemnitaire des Atsem.

Localtis.info, 3 juillet 2014.- 2 p.

Dans un rapport réalisé sur la base de 150 réponses à un questionnaire sur l'impact de la réforme des rythmes scolaires envoyé à des collectivités locales et examiné lors de la séance du 2 juillet, le CSFPT remarque que le rôle des Atsem (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) a évolué vers des missions d'assistance pédagogique, les tâches d'entretien étant désormais effectuées par des agents techniques.

Il préconise le développement de la formation, une évolution du cadre statutaire de ces personnels ainsi que l'exercice de fonctions d'animation par des professionnels formés à ces fonctions ou sous leur responsabilité.

Il remarque que des personnels d'autres filières sont également impactés par cette réforme.

## Filière médico-sociale

### L'infirmière dans la fonction publique territoriale / Christine Staquet.

.- Héricy : Éditions du Puits Fleuri, 2013.- 155 p.

Cet ouvrage est structuré en sept chapitres. Le premier traite du statut général de la fonction publique territoriale et de ses spécificités, le second des différentes instances, le troisième de la réforme du cadre d'emplois des infirmiers fin 2012, le quatrième des particularités attachés à ce cadre d'emplois, le cinquième des modalités de recrutement et de formation, le

sixième du déroulement de carrière et le septième des différents postes pouvant être occupés.

### **Le secret professionnel : droit, déontologie et pratiques / Marie-Odile Grillhot Besnard.**

.- Issy-les-Moulineaux : ESF Éditeur, 2013.- 144 p.

Cet ouvrage expose les bases juridiques et jurisprudentielles du secret professionnel dont l'atteinte constitue une infraction pénale, les professionnels du secteur social et médico-social qui y sont astreints et fait le point sur les informations à caractère secret ainsi que sur les situations qui permettent de lever le secret professionnel.

Les différents chapitres sont illustrés de témoignages de professionnels.

## **Fonction publique**

### **Fonction publique : ouverture de la négociation sur les carrières.**

Localtis.info, 2 juillet 2014.- 1 p.

La négociation sur les carrières, lancée officiellement le 1<sup>er</sup> juillet, doit aborder la question de la révision des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires.

Une vingtaine de séances est prévue par le gouvernement.

### **La négociation sur la qualité de vie au travail entrera dans le dur en septembre.**

Liaisons sociales, 21 juillet 2014, p. 5.

La feuille de route de la négociation sur la qualité de vie au travail a été validée lors d'une réunion de concertation réunissant le 17 juillet les organisations syndicales et la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique).

Les discussions devraient commencer en septembre pour aboutir en octobre.

### **Troisième conférence sociale : la feuille de route du gouvernement et des partenaires sociaux.**

Liaisons sociales, 24 juillet 2014.- 6 p.

Des tableaux reprennent par secteurs la feuille de route définie lors de la troisième conférence sociale.

Pour la fonction publique, la création d'un Conseil national des services publics est prévue à l'automne 2014 de même que, sans date précise, la création d'une formation spécialisée au sein du Conseil commun chargée d'examiner l'impact des réformes sur la situation des agents publics. Début 2015 devraient débiter des négociations sur l'apprentissage dans la fonction publique, notamment sur l'accès des apprentis aux concours et des clarifications devraient être apportées à l'emploi des apprentis mineurs dans la fonction publique territoriale.

## **Hygiène et sécurité**

### **« Pénibilité au travail, prévenir et accompagner les agents de la fonction publique territoriale » : le CNFPT propose de nouvelles réformes.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°28, 15 juillet 2014, p. 17.

À l'issue du colloque organisé le 3 juillet, le CNFPT a transmis au Gouvernement deux projets de réforme. Il demande, pour les agents exerçant des métiers pénibles, la mise en place d'un bilan professionnel en milieu de carrière permettant la mise en place d'un projet professionnel pour l'apprentissage d'un nouveau métier ainsi que la création d'un congé permettant cet apprentissage dont l'octroi serait subordonné à la signature d'un contrat entre l'agent, l'employeur et le CNFPT.

## **Instances paritaires**

### **Non titulaire**

#### **Le CSFPT examine des projets de décrets sur les non-titulaires et les agents chargés des fonds européens.**

Localtis.info, 3 juillet 2014.- 1 p.

Lors de la séance du 2 juillet, Le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a demandé le retrait du projet de décret relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires, ce texte ne permettant pas, selon cette instance, à un grand nombre d'agents de participer aux élections. Ce texte devrait être « réécrit après une révision législative ».

Les autres projets de textes et les deux rapports présentés ont fait l'objet de votes favorables.

## **Mobilité**

### **Gestion du personnel**

#### **Les mobilités : un levier du management ?**

Les Cahiers de l'Observatoire social territorial, n°12, juin 2014.- 171 p.

Cette nouvelle publication de la MNT produite en partenariat avec l'INET et l'AATF est le résultat d'une étude réalisée par des élèves administrateurs entre fin 2013 et mars 2014 à partir d'une soixantaine d'entretiens avec un panel représentatif d'agents territoriaux travaillant dans différents types de collectivités territoriales et établissements publics locaux ainsi que de la lecture de rapports élaborés sur ce sujet.

La mobilité comprend le changement d'emploi au sein de la même collectivité, la mutation vers une autre collectivité ou un autre établissement, le recrutement dans une autre fonction publique ou encore le passage vers le secteur privé mais aussi le changement de cadre d'emplois ou de filière.

Il s'avère que les fonctionnaires territoriaux sont beaucoup moins mobiles que les fonctionnaires de l'État et les changements d'affectation varient en fonction du niveau hiérarchique et de l'âge et sont la plupart du temps verticaux.

Des propositions et des expériences sont présentées en vue de favoriser ces possibles évolutions de carrière.

## Non discrimination

### Dans la fonction publique, les femmes sont majoritaires, mais moins bien rémunérées.

Liaisons sociales, 25 juin 2014, p. 5.

Le premier rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été présenté au Conseil commun de la fonction publique le 24 juin. Il y est indiqué que 61 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes et qu'elles sont majoritaires dans la filière médico-sociale.

Elles sont sous-représentées dans les emplois de direction et gagnent en moyenne moins que les hommes du fait d'un travail à temps partiel, du poste occupé ou du montant des indemnités perçues.

83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et les congés parentaux sont pris en majeure partie par les femmes.

### Hausse continue du sentiment de discrimination chez les fonctionnaires.

Acteurspublics.com, 23 juillet 2014.- 1 p.

Le dernier rapport annuel du Défenseur des droits portant sur l'année 2013 montre qu'un fonctionnaire du trois estime faire l'objet d'une discrimination, à l'équivalent désormais des salariés du secteur privé.

Parmi ces discriminations, on compte 19 % de réclamations relatives à l'état de santé, 15 % relatives au handicap, 15 % relatives aux activités syndicales, plus de 13 % relatives à l'origine, 11 % à la grossesse et enfin près de 8 % liées à l'âge.

## Obligations

### Contrôle de légalité

#### Marchés publics

### Des propositions pour prévenir les risques de corruption dans les collectivités.

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°25, 14 juillet 2014, p. 1412.

Dans son rapport portant sur l'année 2013, le service central de prévention de la corruption s'intéresse à la corruption dans les collectivités locales et préconise, entre autres, une clarification des délégations de fonctions et de signature, l'élaboration d'une charte déontologique type ainsi que diverses mesures en matière de commande publique.

Déplorant la faiblesse des contrôles de l'État, il propose de développer l'audit et le contrôle internes, instances qui pourraient être rendues obligatoires au-delà d'un certain seuil de population.

## Obligations

### Incompatibilités

#### Cumul d'activités

### Accès des agents publics au secteur privé : rapport d'activité 2013. Rapport au Premier ministre / Commission de déontologie de la fonction publique.

Site internet du ministère de la fonction publique, 2014.- 87 p. ; annexes.

En 2013, la commission a été saisie de près de 3500 demandes dont 70 % relatives à des cumuls d'activités.

Dans la fonction publique territoriale, il est constaté une baisse de 4 % des saisines qui concernent à 78 % des demandes de cumuls, 60 % des demandes émanant d'agents de catégorie C et plus de 48 %, provenant des communes. Des tableaux détaillent depuis 2007 l'origine des dossiers par type d'employeur, par catégorie et par statut, les agents non titulaires étant aussi concernés, par secteurs d'activités ainsi que les types de réponses apportées par la commission.

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

### Prime de fonctions et de résultats

#### Un nouveau régime indemnitaire pour la fonction publique : les premiers pas de l'IFSE et du CIA.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°25, 23 juin 2014, pp. 3-5.

Après l'évocation du contexte dans lequel a été publié le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 créant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, cet article fait le point sur les corps de l'État concernés par ce régime, sur l'abrogation de la PFR (prime de fonctions et de résultats), sur le montant de la prime ainsi que sur le complément indemnitaire.

## Retraite

#### Fonctionnaires : ce que coûte la retraite anticipée.

Les Échos, 24 juillet 2014, p. 4.

Dans un rapport, le Sénat chiffre le coût des départs à la retraite anticipée pour les catégories dites « actives » de la fonction publique à 2,3 milliards d'euros par an mais remarque que le relèvement de l'âge légal de départ aurait pour conséquence une augmentation de la masse salariale ainsi que du montant des pensions versées.

Au final, il se prononce pour le maintien du dispositif, le nombre d'agents en catégorie active ne cessant de baisser et l'âge de départ de reculer du fait des réformes de 2003 et 2010.

#### Les mesures de la loi « retraite » sont transposées aux régimes de la CNRACL et aux ouvriers de l'État.

Liaisons sociales, 3 juillet 2014, p. 3.

Des décrets des 23, 25 et 27 juin 2014 transposent certaines dispositions de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, aux régimes spéciaux de retraite, et, en particulier, à celui de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

La durée de service pour bénéficier d'une retraite à taux plein est allongée progressivement, les modalités de rachat des périodes d'études sont modifiées pour les jeunes actifs, les pensions et rentes d'invalidité restent revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> avril et certaines majorations et bonifications ne sont plus prises en compte pour pouvoir bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

## Sécurité sociale

### Cotisations salariales

#### **Le gouvernement reporte les votes sur le PLFRSS.**

Maireinfo, 1<sup>er</sup> juillet 2014.- 1 p.

Le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale comporte des dispositions visant à réduire de 2 % les cotisations des fonctionnaires dotés de l'indice majoré 312, cette réduction étant ensuite dégressive jusqu'à l'indice 468.

## Travailleurs handicapés

#### **Emploi des personnes handicapées : les collectivités sur la bonne voie.**

Localtis.info, 8 juillet 2014.- 2 p.

D'après les derniers résultats présentés par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), le taux d'emploi des personnes handicapées s'élevait, pour 2013, à 5,7 % pour la fonction publique territoriale, ce taux étant en progression constante depuis 2011 pour l'ensemble des employeurs publics locaux à l'exception des établissements publics régionaux.

Les aides du Fonds sont en nette augmentation et ont concerné 500 employeurs de plus qu'en 2012.

Le président du FIPHFP a détaillé la feuille de route du Fonds qui vise à développer l'employabilité et l'inclusion des personnes handicapées et s'est déclaré favorable à la création d'une structure intermédiaire entre les régions et les intercommunalités. ■



# 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



## 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.

### 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)



## 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 €

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 €**

