

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

Covid-19 : une limitation stricte des autorisations d'absence au 1er septembre

Lors d'une réunion avec les syndicats le 26 août dernier, et pour garantir un retour au travail du plus grand nombre d'agents possible, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a annoncé une restriction du régime des autorisations spéciales d'absence (ASA).

Une circulaire du Premier ministre (opposable donc aux employeurs des 3 fonctions publiques) en précisera le contenu, et devrait encourager le télétravail et réaffirmer le port obligatoire du masque.

En pratique, le 1er septembre s'achèvera le régime des autorisations d'absence pour les agents considérés comme vulnérables (au regard de critères pathologiques), lesquels seront invités à télétravailler si leurs missions le permettent. Dans le cas contraire, ils devront reprendre leur poste. En contrepartie, les employeurs devront s'assurer qu'ils puissent travailler avec un accompagnement renforcé les exposant le moins possible (masques ou adaptation de leur poste). Ces agents pourront, néanmoins, toujours se faire prescrire des arrêts maladie (ordinaires) pour raison de santé.

Pour "les plus fragiles des plus vulnérables" subsistera un régime dérogatoire construit sur le modèle d'une autorisation d'absence, dont les conditions et la liste des agents potentiellement concernés seront précisées par la circulaire.

S'agissant des gardes d'enfants de moins de 16 ans, les autorisations resteront limitées aux seuls agents confrontés à la fermeture de l'établissement scolaire de leur enfant, si le télétravail est impossible, une situation normalement exceptionnelle. Dans le cas contraire, les agents devront poser des jours de congés.

1ER SEPTEMBRE 2020
N° 1686

RÉMUNÉRATIONS

Les heures supplémentaires doivent être demandées et validées par l'employeurpage 3

CARRIÈRE

La présence d'un spécialiste n'est pas laissée à l'appréciation de la commission de réformepage 4

DISCIPLINE

Une prolongation d'arrêt sans éléments nouveaux fonde un abandon de postepage 5

DOSSIER

L'institution de primes spécifiques et l'aménagement de la formation des policiers municipauxpages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Des propos homophobes excluent-ils une protection fonctionnelle pour harcèlement moral ?page 8

Nouveau : FIL INFO
Recevez, chaque jour,
une information juridique ou
réglementaire gratuite par mail.
Inscription :
www.editionssorman.com



La protection fonctionnelle est une décision créatrice de droits

L'(ancien) agent public bénéficie, à raison de ses fonctions, d'une protection de l'employeur à la date des faits en cause qui lui sont imputés de façon diffamatoire, indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cette protection recouvre l'engagement de sa responsabilité civile devant les juridictions judiciaires, les poursuites pénales dont il est l'objet, les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, harcèlements, menaces, injures, diffamations ou outrages dont il a été victime. Dans tous les cas, il ne doit pas avoir commis de faute personnelle détachable des fonctions.

A un parlementaire qui l'interroge sur la portée de cette protection, le ministre de l'Intérieur rappelle que si l'employeur peut refuser à un agent la protection qu'il sollicite, estimant, au vu des éléments dont il dispose à la date de sa décision, que les faits constituent une faute personnelle, le caractère créateur de droits de la décision de protection fait obstacle à son retrait plus de 4 mois après sa signature, sauf si elle a été obtenue par fraude, et même si l'existence d'une faute personnelle est alors révélée (CE n° 283943 M. P du 14 mars 2008).

À retenir : en revanche, l'employeur peut y mettre fin pour l'avenir s'il constate, à la lumière d'éléments nouveaux portés à sa connaissance, que les conditions de la protection ne sont pas ou plus réunies, notamment s'ils révèlent une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis (CE n° 412897 M. A du 1er octobre 2018). QE n° 09484 JO Sénat du 21 mars 2019.

L'agent a deux mois pour saisir le juge à compter de la naissance d'une décision implicite de rejet

■ Les agents publics ont 2 mois pour saisir le juge, à compter de la notification ou de la publication de la décision les concernant. Le silence de 2 mois de l'administration valant décision de rejet, s'agissant des relations entre les employeurs publics et leurs agents (article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration), ce délai court à compter de la naissance de la décision implicite. Mais si une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours (articles R. 421-1 et 2 du code de justice administrative). Si le même code des relations entre le public et l'administration prévoit que toute demande adressée à une administration doit faire l'objet d'un accusé de réception dont l'absence empêche le délai de recours d'être opposable à l'intéressé, ce dispositif n'est pas davantage applicable aux relations entre employeurs et agents (articles L. 112-2, 3 et 6 du code).

Dans une affaire, la demande d'un contrôleur principal des finances publiques de bénéficier d'une nouvelle bonification indiciaire est implicitement rejetée par son employeur, une décision confirmée par le tribunal. En matière de notification, lorsque la décision explicite ne comporte pas les délais et voies de recours comme l'exige le code de justice administrative (article R. 421-5), les délais ne sont pas opposables à l'intéressé.

L'absence de délai raisonnable de recours

Cependant, le juge a estimé que le principe de sécurité juridique, qui implique que des situations consolidées par l'effet du temps ne puissent pas être remises en cause sans condition de délai, s'opposait à la contestation indéfinie d'une décision notifiée à son destinataire ou dont il avait connaissance. Il ne peut pas la contester au-delà d'un délai raisonnable, fixé à une année à compter de la date de notification, ou à laquelle il est établi qu'il a eu connaissance de la décision, sauf circonstances ou textes spécifiques (CE Ass. n° 387763 M. A du 13 juillet 2016).

Dans l'affaire, la cour rappelle d'abord que, dans le principe, les règles relatives au délai raisonnable pour exercer un recours s'appliquent bien aux décisions implicites de rejet nées du silence de l'administration sur une demande, si le demandeur a eu connaissance de la décision et n'a pas été informé des délais et voies de recours dans les conditions fixées par le code des relations entre le public et l'administration.

Mais cette règle ne s'applique pas aux agents publics, puisque la non opposabilité des délais et voies de recours en l'absence d'accusé de réception ou d'indication de ces délais exclut les relations avec leurs employeurs.

Ils ne disposent donc que de 2 mois pour saisir le juge à compter de la naissance de la décision implicite de rejet.

Rappel : dans une telle hypothèse, le délai de saisine du juge administratif débute avec la naissance du refus. Ce n'est que si, dans ce délai, l'employeur notifie une décision expresse de rejet, qu'un nouveau délai de 2 mois bénéficiera à l'intéressé (CE n° 417292 M. A du 3 décembre 2018).

CAA Douai n° 18DA02567 M. A du 26 septembre 2019.

Les heures supplémentaires doivent être demandées et validées par l'employeur

■ Le temps de travail relève d'un principe de parité avec l'État, les assemblées locales définissant sa durée et son aménagement dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité de leurs missions (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Aussi, un décret renvoie-t-il au texte de l'État sous réserve des dispositions propres aux collectivités (décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2000-815 du 25 août 2000).

Ce dernier pose en principe une durée de travail effectif de 35 heures décomptées sur une base annuelle de 1 607 heures, sans préjudice d'heures supplémentaires (article 1er du décret du 25 août). Les agents relevant d'un régime de décompte des heures supplémentaires les voient prises en compte avec le dépassement des bornes horaire de leurs cycles de travail. Elles sont par principe compensées et à défaut indemnisées (article 4). Par le jeu du même principe de parité, mais en matière indemnitaire (article 88 de la loi), le régime des heures supplémentaires est celui de l'État (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002). Elles sont susceptibles d'être accordées aux agents de catégories C et B dont les missions impliquent la réalisation effective de telles heures, sont effectuées à la demande du chef de service dans la limite d'un contingent mensuel de 25 heures, sauf circonstances exceptionnelles pour une période limitée, avec information immédiate des représentants du personnel du comité technique. Les heures entre 22 heures et 7 heures constituent des heures de nuit (articles 4 et 6 du décret du 14 janvier 2002).

L'absence de preuve de la réalité du service

Dans une affaire, une adjointe technique contractuelle, éligible à ces heures, réclame 967,50 euros correspondant à 43 heures supplémentaires de nuit entre le 1er juillet et le 31 août 2011, et 500 € de préjudice moral. Mais elle ne fournit qu'un décompte manuscrit qu'elle a réalisé, alors que le texte subordonne le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires à des moyens de contrôle automatisé permettant une comptabilisation exacte des heures. Si les agents exercent hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut le remplacer. Une attestation de son ancien responsable établi en octobre 2012 certifiant qu'elle était bien présente aux heures indiquées en raison d'animations ne saurait en établir la réalisation effective. Une note du directeur de cabinet du maire du 28 juin, saisi directement par la femme, exigeant que sa demande de rémunération soit traitée par le service compétent, n'établit pas davantage une reconnaissance par le maire de la réalité des heures déclarées.

À retenir : le directeur général adjoint demande expressément au responsable de la paye de ne pas mettre ces heures en paiement dans la mesure où le chef de service ne les a pas validées en 2011 et qu'il n'est plus possible de le faire un an après. De plus, rien n'établit que ces heures aient été réalisées à la demande de l'employeur, son bulletin de salaire de septembre montrant que des heures de nuit lui ont bien été réglées.

CAA Marseille n° 16MA02638 Mme D du 13 février 2018.

Une somme irrégulièrement instituée peut faire l'objet d'une répétition

Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans les 2 ans à compter du 1er jour du mois suivant la mise en paiement du versement erroné, y compris si la décision créatrice de droits à l'origine de la créance est devenue définitive.

Ne font exception que les paiements ayant pour fondement une décision créatrice de droits prise en application d'une disposition réglementaire annulée par le juge, ou une décision créatrice de droits irrégulière concernant une nomination dans un grade, lorsque ces paiements font, pour cette raison, l'objet d'une procédure de recouvrement (article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

Dans une affaire, le directeur des services informatiques de la direction générale des finances publiques demande à un inspecteur des finances de reverser 15 000 € correspondant à un trop-perçu du 1er janvier 2013 au 31 août 2014 d'une allocation complémentaire de fonctions et d'harmonisation.

La cour relève d'abord le défaut de base légale ou réglementaire de cette prime, instituée par une simple note du directeur des finances publiques, et donc par une autorité incompétente, et qu'une somme indûment versée par l'employeur à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut être répétée dans le délai de 2 ans, sans qu'y fasse obstacle l'impossibilité de retirer la décision créatrice de droits qui la fonde.

À retenir : dès lors qu'une prime irrégulièrement instaurée constitue une somme indûment versée, l'employeur peut valablement mettre en œuvre l'action en répétition.

CAA Versailles n° 16VE03568 Ministère des Finances du 25 juillet 2019.

Des bavardages, même bruyants, ne constituent pas un harcèlement moral

■ **Nul agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel** (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Celui qui s'en estime victime doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer que ses agissements sont justifiés par des considérations qui y sont étrangères.

Dans une affaire, un agent de la DRH de la commune éprouvant des difficultés relationnelles avec ses collègues de bureau est placé un an en maladie, en septembre 2006. Affectée à son retour à la gestion du patrimoine bâti, les mêmes difficultés justifient un congé de longue maladie en 2012, puis de longue durée en 2017, avant une retraite pour invalidité.

En septembre 2014, il demande à bénéficier d'une protection fonctionnelle pour harcèlement lors de son affectation à la DRH puis au service de gestion du patrimoine bâti.

Selon lui, les bavardages incessants de ses collègues de

travail l'ont empêché de se concentrer et d'accomplir correctement ses missions. Mais s'il reproche à ses supérieurs de ne pas lui avoir attribué durablement de bureau individuel, les changements de service et même de bureau n'ont cessé de tenter de résoudre ses difficultés.

Il rappelle alors que la reconnaissance d'un harcèlement n'est pas subordonnée à une volonté de nuire. Mais, même dans ce cadre, les bavardages bruyants de ses collègues ne caractérisent pas un harcèlement au sens de la loi.

En revanche, un rapport psychiatrique de juillet 2012 indique que l'agent a déclaré avoir toujours été un peu dépressif, au point d'avoir souvent eu des pensées suicidaires dans sa jeunesse. Aucun élément ne permet donc de retenir l'existence d'un harcèlement.

Attention : *reste une éventuelle imputabilité de son affection au service, mais aucun document médical n'établit de lien entre son syndrome anxio-dépressif et ses conditions de travail. Tout au plus relatent-ils les difficultés professionnelles de l'agent. C'est donc logiquement qu'il n'a pas bénéficié d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).*

CAA Paris n° 17PA21178 M. A du 28 mai 2019.

La présence d'un spécialiste n'est pas laissée à l'appréciation de la commission de réforme

■ **La commission de réforme comprend notamment 2 médecins généralistes auxquels est adjoint, s'il y a lieu, un spécialiste pour les cas de sa compétence, qui participe aux débats mais ne prend pas part au vote** (article 3 de l'arrêté du 4 août 2004 sur la commission de réforme).

Dans une affaire, une infirmière hospitalière soumise à ces dispositions conteste sa mise à la retraite pour invalidité le 16 mars 2012. Elle conteste notamment l'absence d'un neurologue au sein de la commission, dont la cour a estimé qu'elle n'était qu'une possibilité laissée à l'appréciation de la commission et que cette absence n'avait pas privé l'infirmière d'une garantie.

En cassation, le rapporteur public relève que si le Conseil d'État ne s'est pas formellement et définitivement prononcé sur le contrôle du juge quant à l'utilité de la présence d'un spécialiste, certaines décisions en évoquent la nécessité (ou non), suggérant l'idée d'un contrôle de l'utilité de sa présence.

Il propose de considérer que les termes « s'il y a lieu », loin d'instituer une possibilité à la discrétion des membres de la commission, expriment une condition objec-

tive à contrôler. Sans doute l'aspect technique de l'appréciation à porter sur l'utilité de la présence d'un spécialiste conduira-t-il souvent à ne pas remettre en cause l'appréciation de la commission, mais le juge pourra provoquer le réexamen des cas les plus étonnants et opérera dans ce domaine une évaluation de même type que celle qu'il porte sur l'utilité d'une expertise médicale.

Sur ce fondement, le Conseil d'État estime qu'il résulte du texte que, dans les cas où il est manifeste, eu égard aux éléments dont dispose la commission, que la présence d'un spécialiste de la pathologie est nécessaire pour éclairer l'examen du cas du fonctionnaire, l'absence d'un spécialiste est susceptible de priver l'intéressé d'une garantie et d'entacher d'irrégularité la procédure devant la commission, justifiant l'annulation de la décision finale.

À retenir : *en s'abstenant de rechercher s'il ressortait manifestement du dossier que la présence d'un neurologue était nécessaire lors de l'examen par la commission de réforme, la cour a commis une erreur de droit.*

CE n° 417902 Mme A du 24 juillet 2019 et concl.

Une prolongation d'arrêt sans éléments nouveaux fonde un abandon de poste

■ **La radiation pour abandon de poste tire les conséquences de la rupture volontaire du lien salarial par l'agent avec le service.** Elle ne peut être régulièrement prononcée que si l'employeur a préalablement mis l'agent en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il fixe. Elle est écrite, notifiée à l'intéressé, et l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Si l'agent ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître à l'employeur ses intentions avant l'expiration du délai fixé, et en l'absence de toute justification matérielle ou médicale présentée par l'agent de nature à expliquer son retard à manifester un lien avec le service, l'employeur peut estimer que le lien a été rompu du fait de l'intéressé.

L'agent en congé de maladie étant réputé n'avoir pas cessé d'exercer ses fonctions, il ne peut pas en principe faire l'objet d'une mise en demeure de reprendre, à la suite de laquelle l'employeur pourrait le licencier pour abandon de poste. Mais il en va différemment si, reconnu apte à reprendre ses fonctions par le comité médical, il se borne, pour justifier sa non présence ou l'absence de reprise du service, à produire un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt sans apporter sur son état de santé d'éléments nouveaux par rapport aux

constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du comité médical.

Dans une affaire, une assistante qualifiée de conservation du patrimoine de 1ère classe est placée en congé de maladie en 2006, puis reclassée sur un emploi de documentaliste le 5 mars 2013. Cependant, elle ne se présente pas à son nouveau poste et adresse à la commune, le 2 avril, un certificat médical du 29 mars, lui prescrivant un arrêt jusqu'au 31 mai 2013. La commune la met alors en demeure, le 17 avril, de reprendre ses fonctions au plus tard le 23 avril, sous peine d'une radiation des cadres. Faute de retour, le maire la licencie à cette date par un arrêté du 6 mai. Si le tribunal confirme la mesure, la cour l'annule, relevant que le certificat médical de prolongation du 29 mars plaçait la femme en position de congé de maladie à la date à laquelle elle a été mise en demeure de reprendre, faisant obstacle à ce que le maire, sauf à réaliser préalablement une contre-visite médicale, prononce sa radiation des cadres. Mais en ne recherchant pas si le certificat médical apportait des éléments nouveaux sur son état de santé par rapport à ceux dont avait disposé le comité médical qui l'avait déclarée apte à la reprise en octobre 2010, puis en décembre 2012, la cour a commis une erreur de droit.

L'absence de changement de situation au regard de l'avis des instances médicales

Sur le fond, tout emploi créé ou vacant doit faire l'objet d'une information du centre de gestion pour publicité à peine d'illégalité des nominations (articles 23-1 et 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Un poste d'assistant qualifié de 1ère classe a bien fait l'objet de publicité, figurant sur les déclarations arrêtées par le centre de gestion en février 2011. Même s'il figure dans les déclarations annulées en octobre 2012, rien ne montre qu'il ait été supprimé. Le reclassement de la femme sur un emploi de documentaliste n'a donc pas été réalisé sur un emploi inexistant.

Le comité médical puis la commission de réforme, en mars et novembre 2012, estiment la femme définitivement inapte à son ancien poste, mais apte à son emploi de documentaliste. Le certificat médical du 29 mars qui prolonge les précédents arrêts pour la même pathologie n'apporte pas d'éléments nouveaux sur son état de santé, qui n'auraient pas été soumis au comité médical. Si la

femme invoque, sans autres précisions, l'inadéquation entre son emploi de reclassement et son état de santé, elle n'a pas contesté auprès du comité médical supérieur, l'avis du comité médical. Si elle affirme par ailleurs que la commission de réforme a statué en mars 2012, plus d'une année avant sa radiation, sans prendre en compte le rapport d'expertise psychiatrique du 24 janvier 2012 préconisant une prolongation de son arrêt de 6 mois, la commission a bien enregistré le 30 janvier le courrier transmettant cette expertise, et s'est à nouveau prononcée le 20 novembre en confirmant son avis initial.

À retenir : *la fonctionnaire, qui n'était donc pas en situation d'absence régulière à la date de la mise en demeure de reprendre, n'a pas apporté de justifications médicales de nature à expliquer son refus de déférer à la mise en demeure, et la commune pouvait la radier pour abandon de poste.*

CE n° 413264 commune d'Annecy du 24 avril 2019.

L'institution de primes spécifiques et l'aménagement de la formation des policiers municipaux

Le 1er juillet dernier, le CSFPT a approuvé plusieurs projets de décrets : la création d'une prime « Grand âge » pour certains intervenants auprès de personnes âgées, le « forfait mobilités durables » en vigueur dans les entreprises et à l'État. S'y sont ajoutés un réexamen de la formation des policiers municipaux et un décret revalorisant la prime de feu des sapeurs-pompiers.

Une nouvelle prime « Grand âge »

■ Si le régime indemnitaire des agents territoriaux repose sur un principe de parité qui en renvoie la définition par les assemblées aux textes applicables aux fonctionnaires de l'État dont les corps sont reconnus équivalents aux cadres d'emplois, la loi comporte une dérogation pour les statuts particuliers de la police municipale, les gardes champêtres, la filière médico-sociale suivant une liste fixée par décret, ainsi que pour le cadre d'emplois hors catégorie des sapeurs-pompiers de Mayotte.

Dans ces hypothèses, la loi autorise un régime particulier dont les modalités et les taux sont fixés par décret (article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996). Dans ce cadre, un projet autorise les assemblées à instituer une prime « Grand âge » reconnaissant l'engagement des agents exerçant auprès des personnes âgées et

les compétences nécessaires à leur prise en charge.

Sont concernés les fonctionnaires du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux, exerçant les fonctions d'aide-soignante ou d'aide médico-psychologique et les contractuels occupant un emploi similaire dans les Ehpad ou une structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées.

Versée mensuellement à terme échu, son montant brut s'établirait à 118 euros mensuels et varierait dans les mêmes conditions que le traitement, notamment en cas de maladie. Les agents exerçant dans plusieurs établissements ou structures en bénéficieraient au prorata du temps accompli dans chacun d'eux.

Attention : l'entrée en vigueur du nouveau dispositif rétroagirait au 1er mai 2020.

Le « forfait mobilités durables »

Dans le code du travail, l'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant, tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant pour les trajets domicile-travail avec leur cycle personnel (à pédalage assisté) ou comme conducteur/passager en covoiturage, sous la forme d'un « forfait mobilités durables ». Un décret devant en fixer les modalités pour les agents publics (articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail), il a été publié pour l'État (décret n° 2020-543 du 9 mai 2020). Un projet de décret prévoit, pour les agents territoriaux, dans des conditions similaires, que son bénéfice suppose pour les intéressés de choisir l'un de ces 2 moyens de transport pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail pendant un nombre minimal de jours sur une année civile. Un arrêté du 9 mai 2020, également applicable aux employeurs locaux, fixe cette durée à 100 jours par an à l'État.

Le forfait est également subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur de l'agent au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est versé,

certifiant l'usage du vélo ou du covoiturage. En cas de pluralité d'employeurs, la déclaration est réalisée auprès de chacun d'eux.

L'utilisation effective du covoiturage fera l'objet d'un contrôle de l'employeur qui demandera à l'agent tout justificatif utile. Ce contrôle est également possible concernant l'utilisation du vélo (assisté) personnel.

Le forfait de 200 euros annuels (arrêté du 9 mai 2020) est versé l'année suivant la déclaration au prorata du temps travaillé en cas de pluralité d'employeurs, en prenant en compte le cumul des heures travaillées auprès de chacun.

Le montant et le nombre de jours peuvent être modulés à proportion du temps de présence de l'agent en cas de recrutement ou de radiation en cours d'année, ou de position autre que d'activité.

Le forfait est exclusif du versement mensuel du remboursement partiel (50 % de l'abonnement) des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010). Sont exclus du dispositif, les bénéficiaires d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, d'un véhicule

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

de fonction, d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ou d'un transport gratuit par l'employeur. S'y ajoutent les personnes en situation de handicap bénéficiaires en région parisienne d'une allocation spéciale de transport (décret n° 83-588 du 1er juillet 1983).

Attention : pour tenir compte de la reprise d'activité à

l'issue du confinement, le forfait entrera en vigueur le 11 mai 2020 et, pour l'année 2020, les agents pourront bénéficier du versement du forfait et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos si leur versement concerne des périodes distinctes.

Son montant et le nombre minimal de jour requis seront réduits de moitié (soit 50 jours et 100 euros).

La revalorisation de l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers professionnels

S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours fixe leur régime indemnitaire dans un cadre défini par décret (n° 90-850 du 25 septembre 1990). Il comporte principalement une indemnité de feu qu'un projet porte de 19 % à 25 % du traitement, soumis à retenue pour pension à compter du 26 juillet 2020 (pour un surcoût estimé de 81 millions d'euros). Cette indemnité est prise en compte depuis le 1er janvier 1991 dans le calcul de la retraite (article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990) si le fonctionnaire a accompli 17 années de services comme sapeur-pom-

pier, sauf radiation des cadres ou mise à la retraite pour invalidité. Un arrêté du même jour récapitule donc les indices des sapeurs-pompiers résultant de cette prise en compte.

Rappel : ce régime se complète d'une indemnité de responsabilité variable selon le grade et l'emploi, d'une indemnité de spécialité (hors les agents occupant des emplois de chef de groupement, de directeur adjoint ou de directeur), d'une indemnité de logement de 10 % du traitement et de l'indemnité de résidence pour les personnels non logés, outre d'éventuelles heures supplémentaires.

Un allègement possible de la formation de certains policiers municipaux

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permet aux statuts particuliers de dispenser les agents nommés dans un cadre d'emplois de la police municipale de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation normalement obligatoire, en raison de leurs expériences professionnelles antérieures (article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure).

Un travail du CNFPT avec les services chargés de la formation des forces de sécurité intérieure montre que sont principalement visés les agents des services actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale, compte tenu de la proximité de leurs missions et de leurs expériences professionnelles, notamment dans le domaine de la sécurité publique. Ils constituent plus de 70 % des accueils en détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale.

Un projet de décret, qui a néanmoins fait l'objet d'un avis défavorable du CSFPT, aménage le cadre d'emplois des agents de police municipale (décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006), en précisant explicitement, qu'outre les fonctionnaires qui peuvent être détachés ou intégrés directement, les militaires peuvent y être détachés dans les conditions du code de

la défense (article L. 4139-2).

Surtout, s'il préserve le principe d'une formation obligatoire de 6 mois, il la réduit à 3 mois au profit des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou intégrés directement et, pour les militaires de la gendarmerie nationale, détachés.

S'agissant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale de catégorie B (décret n° 2011-444 du 21 avril 2011) dont la formation obligatoire est de 9 mois, et avec la même précision pour la mobilité des militaires, le projet la ramène à 4 mois.

En ce qui concerne les directeurs de police en catégorie A (décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006), dont la formation est également de 9 mois, le texte la réduit à 4 mois.

Attention : par voie de conséquence, le contenu de la formation initiale d'application devra intégrer, dans ses enseignements théoriques et techniques, l'expérience professionnelle antérieure des policiers et gendarmes nationaux (décrets n° 94-933 du 25 octobre 1994 pour les agents de police, n° 2000-47 du 20 janvier 2000 pour les chefs de service et n° 2007-370 du 20 mars 2007 pour les directeurs de police).

Décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020 (JO du 25 juillet) et un arrêté du même jour (JO du 5 août).

Des propos homophobes excluent-ils une protection fonctionnelle pour harcèlement moral ?

■ Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Suivant une jurisprudence constante il appartient à l'agent qui s'en estime victime de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères, le juge se prononçant au vu de ces échanges.

Face à des agissements de harcèlement, l'employeur, à la date des faits en cause, doit protéger l'intéressé si une faute personnelle ne peut pas lui être imputée (article 11 de la loi). Cette obligation, à laquelle la collectivité ne peut déroger que pour des motifs d'intérêt général, lui impose non seulement de faire cesser les attaques contre l'agent, mais aussi d'assurer une réparation adéquate de ses préjudices. Sa mise en œuvre peut notamment conduire l'employeur à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre. Il lui appartient à chaque fois de prendre les mesures permettant de remplir ces obligations, sous le contrôle du juge.

Dans une affaire (CAA Paris n° 17PA01573 M. C du 24 avril 2019), le directeur général de l'Assistance Publique-hôpitaux de Paris (APHP) exclut pour 2 ans, dont 18 mois avec sursis, le 22 décembre 2016, un aide-soignant à la suite d'un courrier de son supérieur à la DRH le 16 octobre 2014 dénonçant ses propos homophobes. Avant même la sanction, le fonctionnaire sollicite de la directrice de l'hôpital, le 27 mars 2015, la mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour harcèlement moral, et la reconnaissance d'une imputabilité au service de la dégradation de sa santé. Il réclame vainement 25 000 € d'indemnités.

UNE SANCTION JUSTIFIÉE

En appel, la cour relève d'abord que l'engagement de la procédure disciplinaire ne permet pas de faire présumer l'existence d'un harcèlement. En effet, les témoignages précis et circonstanciés de plusieurs collègues présents lors du déjeuner, le 16 octobre 2014, attestent de la réalité des propos tenus au restaurant administratif. Si l'aide-soignant fournit en retour les attestations d'autres collègues, toutes sont rédigées en des termes stéréotypés et généraux et émanent, pour 2 d'entre elles, d'agents dont le système informatique de gestion des badges de la cantine montre qu'ils n'étaient pas présents lors de ce repas. S'y ajoutent d'autres propos dégradants et insultants tenus à de multiples reprises contre son supérieur de travail, un comportement agressif, intimidant, et parfois accompagné d'actes de violence, qui s'est poursuivi malgré plusieurs rappels à l'ordre. Pour le juge, ces faits sont de nature à justifier une sanction et l'exclusion de 2 ans retenue n'apparaît pas disproportionnée. La mesure elle-même ne constitue donc pas davantage un harcèlement.

Si l'agent évoque les demandes répétées de son supérieur et de la DRH pour remplir le tableau prévisionnel des congés, les rappels à ses obligations et les réserves de sa hiérarchie sur un changement de statut, les mesures n'ont pas excédé un exercice normal du pouvoir hiérarchique. En outre, les certificats médicaux qu'il fournit n'établissent pas un lien entre l'altération de sa santé et ses conditions de travail.

Un soi-disant harcèlement sexuel de son supérieur n'est pas davantage corroboré et l'aide-soignant ne saurait faire état de la plainte déposée par son supérieur contre lui, pour des propos qui ont le caractère d'une faute personnelle.

À retenir : *le refus de sa demande de protection fonctionnelle est donc logique ; il ne saurait obtenir réparation d'un préjudice moral ou de santé résultant de pressions de sa hiérarchie, d'une dégradation de ses conditions de travail, d'accusations infondées d'homophobie ou d'un préjudice de carrière.*

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com