

# 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

## Douze préconisations pour réformer les retraites

Le 18 juillet, Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, a remis au Premier ministre 12 propositions pour un système universel de retraite se substituant aux 42 régimes existants, en répartition, les cotisations finançant les pensions.

Selon un système par points, le salaire, primes incluses (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale), supporterait 28,12 % de cotisations (60 % employeur et 40 % salarié), cette répartition générant un point pour 10 € cotisés. S'en déduirait la retraite annuelle : nombre total de points x 0,55 € de service du point. Une cotisation de 2,81 % sur la totalité des revenus financerait la solidarité.

L'âge légal de départ resterait de 62 ans mais, pour maintenir un équilibre financier et l'âge moyen de départ étant de 63,4 ans, l'âge d'une retraite à taux plein serait de 64 ans, pour un rendement de 5,5 % (5,5 € par an toute la retraite pour 100 € cotisés).

Un fonds de solidarité financé par l'impôt attribuerait des points pour les périodes de chômage indemnisé, de maternité, invalidité et maladie. Le minimum de retraite s'établirait à 85 % du SMIC net et une majoration de 5 % des points serait attribuée par enfant.

La réversion garantirait au conjoint survivant 70 % du total des retraites du couple. La valeur du point, garantie dans le temps, tiendrait compte de l'évolution des revenus moyens.

Des départs anticipés pour carrières longues seraient possibles à 60 ans et un compte professionnel de prévention permettant un départ avant 62 ans serait étendu aux fonctionnaires. Le nouveau régime s'appliquerait au plus tôt aux personnes nées en 1963, les droits acquis au 1er janvier 2025 étant garantis à 100 %, selon les règles anciennes, et transformés en points à l'euro près.

23 JUILLET 2019  
N° 1639

## CARRIÈRE

Les justificatifs nécessaires pour exercer une activité en disponibilité .....page 2

## EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un agent embauché pour l'année scolaire ne peut pas prétendre à des congés annuels .....page 3

## DISCIPLINE

Une poursuite pénale justifie une suspension disciplinaire ....page 4

## DOSSIER

La protection renforcée des personnes handicapées ....pages 6,7

## QUESTIONS DES LECTEURS

Un conflit relationnel implique-t-il l'existence d'un harcèlement ? .....page 8

**Prochain numéro  
le 27 août 2019  
Bon été à tous !**

Retrouver **La Lettre  
de l'Employeur Territorial  
sur internet**

Pour accéder aux **articles parus  
dans La Lettre de l'Employeur  
Territorial depuis l'an 2000 :**  
[www.editionssorman.com](http://www.editionssorman.com)



## Les justificatifs nécessaires pour exercer une activité en disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité sur demande (études ou recherche, convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise, élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à son conjoint ou partenaire d'un PACS, ascendant, suivre son conjoint ou son partenaire) qui exerce une activité lucrative salariée ou indépendante conserve ses droits à avancement dans la limite de 5 ans.

L'activité salariée doit correspondre à une quotité annuelle de travail d'au moins 600 heures et l'activité indépendante générer un revenu soumis à cotisations permettant de valider 4 trimestres (4x150 SMIC horaire).

Cette garantie de carrière est subordonnée à la transmission annuelle à l'employeur de justificatifs dont un arrêté dresse la liste. Le salarié fournira une copie des bulletins de salaire et contrat(s) de travail et l'indépendant les éléments ci-après :

- un justificatif d'immatriculation de son activité au Répertoire des métiers, au Registre du commerce, ou à l'URSSAF,
  - une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à lui procurer des revenus suffisants pour l'acquisition de 4 trimestres d'assurance vieillesse.
- Lorsque le fonctionnaire crée ou reprend une entreprise, il transmet un justificatif d'immatriculation à un Répertoire ou à l'URSSAF.

**Attention :** si l'activité s'exerce à l'étranger, toutes pièces équivalentes seront fournies, accompagnées, le cas échéant, de la copie en français d'un traducteur assermenté. Ces éléments sont à adresser au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le 1er jour de la disponibilité.

Arrêté du 19 juin 2019 (JO du 26 juin).

## Une insuffisance professionnelle justifie une fin de détachement dans l'intérêt du service

■ Le détachement place le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois ou corps d'origine, mais il lui conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. Prononcé à la demande de l'intéressé, il peut être de courte ou de longue durée, est révocable, le fonctionnaire étant soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans les 3 fonctions publiques, il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande de la structure d'accueil, de l'employeur d'origine ou de l'agent (article 10 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Dans une affaire, le CCAS recrute par détachement une infirmière du CHU le 1er octobre 2009 à l'EHPAD, comme infirmière référente. Son détachement court jusqu'au 1er octobre 2012 mais, le 21 mars, son président informe la femme qu'il s'apprête à demander la fin anticipée du détachement en raison principalement de ses carences et de ses insuffisances dans ses missions. Le lendemain, il rédige un courrier classé à son dossier mais qui ne sera pas adressé au CHU, fondé sur des manquements graves de l'infirmière, avant d'adresser le 28 une demande officielle à compter du 1er avril pour inadéquation de son profil avec les exigences du poste. L'infirmière voit dans ces 2 lettres une sanction déguisée et réclame 8 000 € de réparation.

## L'absence de caractère disciplinaire

Pour la cour, les faits justifiant la décision de la fin de détachement, tels qu'ils apparaissent dans les 2 courriers, renvoient non pas à des fautes de l'infirmière, mais à des insuffisances dans l'exercice des différentes missions inhérentes à son emploi. La demande de fin de détachement est donc prononcée dans l'intérêt du service et ne présente aucun caractère disciplinaire. La cour écarte tout élément de contestation liée à la sanction, et donc, par voie de conséquence, sa demande indemnitaire.

Dans cette affaire, le tribunal refuse initialement d'examiner la demande de la femme, estimant que les courriers ne présentent pas de caractère décisoire. La cour estime au contraire qu'ils révèlent la décision du président du CCAS de mettre fin au détachement de l'infirmière le 1er avril 2012, avant le terme prévu, et ils font bien grief à la fonctionnaire.

Sauf faute grave de l'agent, la demande de remise du fonctionnaire à la disposition de l'employeur d'origine s'effectue 3 mois au moins avant sa date effective. Hors le détachement auprès d'une personne physique ou d'un État membre de l'Espace économique européen, s'il ne peut pas être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois, le fonctionnaire continue à être rémunéré par la structure d'accueil jusqu'à la date initiale de fin de détachement.

**Attention :** en cas de faute grave, le texte ne dit pas la mesure à prendre, et en l'absence de jurisprudence, une réponse ministérielle considère qu'il doit être placé en disponibilité (QE n° 69222 JO AN du 22 novembre 2005, page 10868). Si la demande émane de l'intéressé qui ne peut pas être réintégré immédiatement, il est placé en disponibilité d'office jusqu'au terme initialement prévu.

CAA Bordeaux n° 16BX03730 Mme B du 13 décembre 2018.

## Un agent embauché pour l'année scolaire ne peut pas prétendre à des congés annuels

■ Une directive communautaire (n° 1999/70/CE du 28 juin 1999) s'attache à améliorer la qualité des CDD autour d'un principe de non-discrimination et en prévenant un usage abusif de ces contrats.

Dans une affaire, la DRH d'une région espagnole engage 2 enseignants en CDD pour l'année scolaire 2011/2012. Ils contestent leur éviction à la fin des cours le 29 juin, estimant qu'un principe d'égalité de traitement avec les fonctionnaires devait les maintenir en fonctions jusqu'au 14 septembre, comme d'autres enseignants en CDD. Ils revendiquent des congés annuels alors que la région les a indemnisés.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) rappelle le double objectif de la directive, affirmer le CDI comme la forme générale des relations salariales et définir un cadre général d'égalité de traitement des salariés en CDD les protégeant des discriminations. En revanche, l'accord n'a pas pour objet de définir les conditions d'usage des CDI et CDD.

Une jurisprudence constante recherche si, au regard d'un faisceau d'indices (nature du travail, conditions de formation ou d'emploi), les agents en CDD se trouvent dans une situation comparable au CDI. Si les 2 enseignants exerçaient des missions similaires à leurs collègues fonctionnaires, leur situation n'était pas comparable, puisque le terme de leur contrat avec la fin des cours était inhérent à la nature de leur relation de travail.

### Une situation distincte de celle des fonctionnaires

D'ailleurs, la directive définit le CDD par un accord entre l'employeur et l'agent pour que la relation salariale prenne fin avec des conditions objectives (achèvement d'une tâche, survenance d'un événement ou atteinte d'une date). Le seul terme d'un CDD ne saurait constituer une différence de traitement prohibée par la directive. Les 2 enseignants ne peuvent donc pas réclamer un maintien de leur contrat en septembre parce que cette garantie est accordée aux fonctionnaires qui, par nature, ont vocation à poursuivre leur activité.

Sans doute les intéressés n'ont-ils pas bénéficié effectivement de congés annuels, mais cette situation n'est que la conséquence directe de la cessation de la relation de travail, laquelle n'est pas prohibée par l'accord-cadre. S'agissant des congés annuels, une autre directive (n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003) s'attache à garantir aux salariés le bénéfice d'un repos effectif, engage les Etats membres à leur accorder un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, qui ne peut pas être remplacé par une indemnité financière, sauf en fin de relation de travail. Le terme d'un CDD ne méconnaît donc pas le droit communautaire en n'assurant pas aux intéressés un droit à congés annuels, dès lors qu'ils bénéficient d'une indemnité financière en compensation.

**Attention :** le décret sur les contractuels ne prévoit aujourd'hui d'indemnité financière que si l'agent n'a pas pu prendre ses congés, du fait de l'employeur en raison notamment du calendrier des congés (article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Il est donc susceptible de se trouver en retrait des dispositions communautaires, obligeant les employeurs à accorder cette indemnisation.

CJUE n° C-245/17 M. V du 21 novembre 2018.

### Les panneaux d'information syndicale ne se situent pas nécessairement dans les locaux de travail

Les organisations syndicales, déclarées à l'employeur ou représentées au CSFPT, peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage, en nombre suffisant, de dimensions convenables, et aménagés pour assurer la conservation des documents.

Ils doivent être placés dans des locaux facilement accessibles aux agents mais pas nécessairement au public, après concertation entre les syndicats et l'employeur (immédiatement avisé de l'affichage par une copie ou la notification précise de sa nature et de sa teneur) (art. 9, décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Dans une affaire ancienne mais toujours d'actualité, un agent conteste la taille et le lieu d'implantation des panneaux au rectorat.

Le Conseil d'Etat relève que le texte (alors similaire) n'impose aucune dimension particulière et que la taille retenue par le rectorat ne constitue pas une entrave à l'information syndicale. S'agissant du lieu d'implantation, ils sont situés dans le couloir qui mène au restaurant administratif, auquel tous les agents peuvent librement accéder et dans lequel plus de la moitié prend quotidiennement ses repas.

**À retenir :** même s'ils se trouvent dans un bâtiment contigu aux locaux de travail, et à supposer même qu'une implantation ailleurs ait été plus pertinente, ils se trouvent dans des locaux facilement accessibles, puisqu'ils n'imposent pas aux agents désireux d'accéder à une information, un déplacement et un temps excessifs constituant une atteinte au droit syndical et au principe d'égal accès à l'information syndicale. C'est donc logiquement que le tribunal a rejeté la demande.

CE n° 59574 M. X du 25 mai 1988.

## Une promotion interne irrégulière n'est pas frauduleuse si elle est connue de tous

■ **Toute faute d'un fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales** (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le maire exclut 2 ans, dernière sanction du 3e groupe (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), un rédacteur principal de 1ère classe le 3 novembre 2015.

L'ancien maire a nommé le directeur général de cette commune de 2 500 habitants attaché au titre de la promotion interne sans inscription sur la liste d'aptitude le 1er juillet 2013, avant une titularisation le 1er janvier, qu'il transmet au centre de gestion. Ce dernier, estimant qu'il s'agit d'une décision obtenue par fraude, incite vainement le maire à la retirer. Le retrait interviendra à l'initiative du nouveau maire le 11 juin 2015, qui fait sienne l'idée de fraude, suspend l'intéressé le 1er juillet, avant de l'exclure le 4 novembre.

Au regard de la taille de la commune, le bénéficiaire ne pouvait ignorer l'irrégularité des 2 arrêtés et leur acceptation sans réserve constitue une faute justifiant une sanction. Mais la cour écarte la fraude, l'ancien maire ayant attesté avoir procédé à la nomination, l'arrêté n'ayant pas

fait l'objet d'observation du contrôle de légalité et le nouveau maire, nécessairement informé de la situation de son directeur général, n'ayant formulé aucune remarque avant le retrait du 11 juin 2015 à la demande de l'intéressé, en raison d'une erreur dans sa carrière.

Il ne saurait donc lui opposer des manœuvres frauduleuses alors qu'il lui appartenait de retirer sans délai la mesure s'il estimait la fraude constituée. L'absence de regret de l'agent ne saurait davantage justifier l'exclusion. C'est donc logiquement que le tribunal a annulé la sanction dans une affaire qui fait l'objet, par ailleurs, d'un classement sans suite du procureur et pour laquelle le conseil de discipline propose 4 jours d'exclusion.

*À retenir : cette décision rappelle utilement que la méconnaissance des règles de promotion interne ne saurait s'assimiler à une fraude en l'absence de volonté de dissimulation. Peut-être le centre de gestion aurait-il pu retenir la méconnaissance du champ d'application de la loi, autre motif d'inexistence juridique, à l'origine sans doute du retrait proposé au maire.*

CAA Marseille n° 17MA03392 commune de Saint Hippolyte du 26 juin 2018.

## Une poursuite pénale justifie une suspension disciplinaire

■ **L'employeur peut suspendre le fonctionnaire qui commet une faute grave (un manquement à ses obligations ou une infraction de droit commun), s'il saisit sans délai le conseil de discipline** (article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le président de la communauté d'agglomération suspend un adjoint technique entre le 2 janvier et le 25 février 2014 après sa participation présumée à des émeutes dans certains quartiers de l'agglomération en août 2012.

La seule condition de légalité de cette mesure provisoire est de pouvoir opposer à l'agent des griefs présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. L'absence de saisine immédiate du conseil de discipline n'entache donc pas la décision d'irrégularité. L'intéressé fait aussi valoir que les faits qui lui sont reprochés, et ne concernaient nullement son activité professionnelle, n'ont jamais été établis, le juge d'instruction ayant prononcé un non-lieu. Mais, pour le juge, la loi autorise la suspension dès lors que les faits constituent une infraction de droit commun s'ils présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de

gravité.

Or, au moment du prononcé de la suspension, l'agent est mis en examen et fait l'objet d'un contrôle judiciaire, même s'il n'est pas incarcéré. En prononçant cette mesure conservatoire, le président n'a pas commis d'irrégularité ni de faute susceptible d'engager la responsabilité de l'agglomération.

*Attention : la suspension a pour seul objet d'éloigner temporairement l'agent dans l'intérêt du service. S'il s'agit de faits commis hors de ce dernier, le juge vérifie ses incidences professionnelles potentielles, notamment l'atteinte à la dignité des fonctions ou à la réputation de l'employeur. Il a ainsi admis la suspension d'un conseiller technique et pédagogique supérieur de l'État chargé de former des moniteurs de ski, pénalement poursuivi pour avoir acheté de l'érythro-poïétine (EPO) (CAA Lyon n° 14LY00725 M. E du 1er décembre 2015), ou celle d'un agent poursuivi pour viol sur son épouse avec actes de torture et de barbarie sur elle et ses enfants de 3 et 5 ans (CAA Paris n° 06PA02014 M. X du 30 mars 2009).*

CAA Douai n° 16DA01803 M. C du 5 juillet 2018.



## Un refus irrégulier de renouvellement du contrat engage la responsabilité de l'employeur

■ **Aucune distinction (in) directe ne peut être faite entre agents publics en raison de leur état de santé (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).**

Dans une affaire, le maire recrute, le 5 mars 2009, une jeune femme technicienne supérieur responsable des travaux neufs et aires de jeux de la mairie. S'il renouvelle régulièrement son engagement, elle bénéficie d'un congé de grave maladie en décembre 2012 et reprend à temps partiel thérapeutique sur autorisation de la CPAM du 2 avril au 2 juillet 2013. Après un dernier renouvellement de 4 mois, le 26 juillet, le maire décide de ne pas reconduire son engagement au-delà du 15 septembre. La femme y voit une mesure liée à son état de santé.

L'employeur peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne de l'agent, décider de ne pas renouveler un CDD. Il lui appartient, si l'agent estime que la décision n'a pas été prise en l'intérêt du service, d'indiquer les motifs du non-renouvellement s'ils ne figurent pas dans la décision. À défaut, la mesure sera regardée comme reposant sur des éléments étrangers au service. La commune oppose l'incidence des arrêts sur l'organisation du service et particulièrement le défaut d'enca-

drement d'un service de 6 personnes, que confirment des notes du directeur général des services techniques et de la directrice de l'environnement, indiquant que ses fréquentes absences entre 2011 et 2013 en rendait très difficile l'exercice. Mais toutes sont rédigées en novembre et décembre 2014, un an et demi après le non-renouvellement, et la commune ne fournit aucun élément établissant qu'elle ait, en temps utile, fait état des difficultés provoquées par les arrêts de travail. Au contraire, elle a régulièrement renouvelé l'engagement entre mai 2009 et mai 2012, le poste est resté vacant plus d'un an et la procédure de recrutement n'a été engagée que 6 mois après son départ. Le juge relève au contraire la coïncidence entre l'acceptation par la CPAM d'un temps partiel thérapeutique et la décision renouvelant le contrat pour 4 mois seulement. Quant aux fonctions d'encadrement, il s'agit en réalité de 6 gardiens de parcs placés sous l'autorité d'un chef d'équipe et rien ne montre que des retards dans l'exécution des projets d'aménagement ou de rénovation aient été liés aux absences de la salariée. Ainsi, la commune n'établit pas l'intérêt du service à ne pas renouveler le contrat, faute d'éléments établissant une désorganisation des services et des difficultés à la surmonter.

### La reconnaissance d'un préjudice moral

Ce refus constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la commune, à l'origine d'un préjudice que la femme évalue à 22 000 €, auxquels elle ajoute un préjudice moral de 20 000 € et une perte sérieuse de devenir fonctionnaire, de même montant.

Si un agent sollicite la réparation du préjudice né du non-renouvellement de son contrat sans en demander l'annulation, le juge peut lui accorder une indemnité pour solde de tout compte, en fonction de la nature et de la gravité des illégalités sanctionnées, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération et des troubles dans ses conditions d'existences.

La décision de l'employeur, estimant le temps partiel thérapeutique incompatible avec ses fonctions, a entraîné pour la jeune femme une recrudescence anxieuse avec troubles du sommeil, comme l'établit un certificat médical du 4 juin 2014. L'emploi pendant 4 ans sur des CDD n'excédant pas un an alors que la femme n'a que 28 ans à la date de son éviction, même si elle a retrouvé un emploi en mars 2017, justifie 6 000 € de préjudice moral et troubles dans ses condi-

tions d'existence.

N'ayant pas de droit au renouvellement de son contrat, le juge écarte tout manque à gagner entre sa rémunération mensuelle de 1 845 € et successivement 1 235 € d'allocations de chômage mensuelles, 600 € d'allocation de formation et 331 € de RSA jusqu'à retrouver un emploi.

La femme s'estime enfin privée d'un dispositif de résorption de l'emploi précaire (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) permettant aux agents, sous conditions d'ancienneté, de bénéficier de dispositifs de sélection professionnelle. La commune oppose le refus de la technicienne d'y participer en 2014, que la salariée justifie de son côté par le refus de l'employeur de lui permettre d'y participer l'année précédente.

**Attention :** pour le juge, le dispositif supposait de réussir une procédure de sélection professionnelle et, faute pour la femme de s'y être présentée, elle n'a pas été sérieusement privée d'une perspective de titularisation.

CAA Paris n° 17PA01670 Mme C du 22 juin 2018.

## La protection renforcée des personnes handicapées

***Le 26 juin dernier, découlant de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, 3 décrets ont facilité, au 1er janvier 2020, l'insertion des personnes handicapées. Ils assouplissent le télétravail et adaptent la contribution des employeurs au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).***

### L'assouplissement du télétravail

■ Dans les entreprises, au titre de l'obligation pour tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre à des personnes handicapées d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser, l'institution du télétravail doit organiser leur accès à ce dispositif et les employeurs motiver le refus du télétravail opposé à un salarié handicapé ou un proche aidant (article L. 2222-9 du code du travail), un décret devant en organiser la transposition au secteur public (article 68 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018).

Par ailleurs, l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique du 30 novembre prévoit, en 2019, de permettre aux femmes enceintes d'en bénéficier au-delà de la limite de 3 jours par semaine (décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

En conséquence, un décret organise une dérogation, toujours à la demande des agents, par période de

6 mois renouvelables non plus une fois, mais pour la période d'autorisation du télétravail, et au profit non seulement des agents dont l'état de santé le justifie, mais également des femmes enceintes et des personnes handicapées, sur avis du médecin de prévention.

Pour le ministère de la Fonction publique, cette dérogation ne doit pas exclure l'agent du collectif de travail, son inclusion restant une priorité, et le télétravail ne doit pas contourner l'obligation d'aménager le poste de travail des personnes handicapées.

Si l'agent précise toujours, dans sa demande, les modalités d'organisation souhaitées, dont les jours travaillés et le lieu d'exercice, lorsqu'il s'agira d'une personne handicapée, l'employeur devra mettre en œuvre, sur le lieu de télétravail, les aménagements de poste nécessaires financés par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

### L'adaptation de la contribution au FIPHFP

Les employeurs occupant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doivent employer 6 % de personnes handicapées dans leur effectif total (articles L. 323-2 et L. 5212-2 du code du travail).

Pour le calcul de ce taux, au 1er janvier 2020, l'effectif sera constitué des agents rémunérés au 31 décembre de l'année écoulée. Quant aux bénéficiaires, ils regrouperont les personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité réduisant d'au moins les 2/3 leur capacité de travail. S'y ajouteront les bénéficiaires d'emplois réservés, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée au titre de la protection des pompiers volontaires, de la carte « mobilité inclusion » (mention « invalidité ») ou de l'allocation aux adultes handicapés (article L. 5212-13 du code). S'y ajoutera

l'accueil en stage, dans le cadre d'une convention, de personnes handicapées dans la limite de 2 % de l'effectif total, élargi aux périodes de mise en situation professionnelle des salariés en contrats d'accompagnement dans l'emploi, et les agents handicapés mis à la disposition de l'employeur par une entreprise d'interim ou un groupement d'employeurs.

Le calcul intègre les fonctionnaires reclassés par changement de cadre d'emplois ou bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (article L. 323-5 du code). Chaque agent compte pour une unité et est recruté sur un emploi non permanent, il doit être rémunéré au moins 6 mois au 31 décembre. Le taux d'emploi correspond au rapport : bénéficiaires / salariés rémunérés. Les employeurs pourront partiellement s'en acquitter par des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des établissements et services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

S'y ajoute le versement au FIPHFP d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires à employer au 31 décembre (article L. 323-8-6-1 du code). Ces unités correspondent à la différence entre le nombre de salariés rémunérés auquel est appliqué la proportion de 6 %, et le nombre de bénéficiaires de

l'obligation, déduction faite des dépenses supportées directement par l'employeur pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (qui ne lui incombent pas en vertu d'un texte) et les dépenses en contrats de fourniture et sous-traitance.

## Le poids accru des personnes de 50 ans et plus

Toujours au 1er janvier 2020, un décret du 26 juin supprime la limitation actuelle des dépenses d'insertion à 50 % de l'obligation d'emploi, pour y substituer une meilleure valorisation des personnes handicapées d'au moins 50 ans, puisque chaque personne embauchée dans l'année civile sera valorisée (l'année du recrutement ou de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) pour 1,5 unité.

Le 31 janvier au plus tard de l'année suivant la déclaration, et pour retenir le seul coût de main-d'œuvre, les entreprises adaptées, établissements, services d'aide par le travail ou travailleurs indépendants handicapés adresseront aux employeurs une attestation annuelle indiquant le montant hors taxes des fournitures, travaux et prestations réglés dans l'année, la différence entre ce prix et les coûts externes (matières premières, produits, matériaux, sous-traitance, consommations

intermédiaires, frais de vente et de commercialisation) et le montant de la déduction qui en résulte avant plafonnement.

La déduction supportera en effet un double plafonnement, d'abord de 30 % du prix HT des fournitures, travaux et prestations figurant au contrat, déduction faite des matières premières, produits, matériaux, sous-traitance, consommations intermédiaires, frais de vente et de commercialisation effectivement payés. Ensuite, la déduction de 30 % sera réalisée dans la limite de 50 % au plus de la contribution due si l'effectif de personnes handicapées est inférieur à 50 % de l'obligation d'emploi, et à 75 % de cette dernière à 50 % et plus. Si le contrat est conclu par un groupement d'achats, le montant de la déduction sera réparti entre les employeurs membres du groupement à due proportion de leurs dépenses.

## La valorisation des dépenses d'insertion

Par ailleurs, le texte définit les dépenses déductibles des employeurs pour favoriser l'insertion des personnes handicapées (article L. 323-8-6-1 du code) :

- diagnostics et travaux d'accessibilité des locaux,
- moyens humains, techniques et organisationnels compensatoires du handicap de maintien dans l'emploi et de reconversion non aidés par d'autres organismes,
- prestations d'accompagnement des personnes handicapées, actions de sensibilisation et de formation des agents (réalisées par l'employeur ou pour son compte) pour favoriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi,
- aménagements de poste de travail pour maintenir en fonction les inaptés non handicapés. Chaque aménagement sera valorisé s'il est réalisé sur la base d'un avis médical et que son montant excède 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent à temps complet au 31 décembre de l'année.

L'employeur pourra déduire ces dépenses de sa contribution dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle.

Enfin, le plafonnement de la déduction au titre de la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement (article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) sera fixé à 90 % du montant de la contribution pour l'année 2020 (déclaré en 2021), et 80 % à compter de 2021.

Un 2e décret fixe à 3 ans le délai de mise en conformité de l'employeur avec les obligations d'intégration des personnes handicapées lorsqu'il atteint le seuil de 20 agents du fait de la création de l'organisme ou d'un accroissement de ses effectifs, le texte visant notamment les fusions de communes de petite taille ou d'établissements médico-sociaux.

Ce texte organise une convergence de seuil avec les entreprises s'agissant du calcul du montant de la contribution annuelle éventuellement due. Elle sera de 400 fois le SMIC horaire entre 20 et 249 agents publics à temps plein ou équivalent, de 500 fois de 250 à 749 agents, et de 600 fois le SMIC à 750 agents et plus.

## Un conflit relationnel implique-t-il l'existence d'un harcèlement ?

■ 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).

Dans une affaire (CAA Nancy n° 16NC02645 M. E du 11 décembre 2018), un ingénieur principal directeur des services techniques de la commune s'estime faire l'objet d'un harcèlement du maire auquel il reproche d'avoir méconnu son obligation de sécurité.

L'agent qui s'estime victime de harcèlement doit 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 tenant compte de leurs comportements respectifs.

L'ingénieur reproche au maire des griefs qu'il juge injustifiés et liés au respect des consignes de sécurité, au suivi des chantiers et à l'organisation du service. S'il se prévaut de 2 attestations rédigées à l'identique par un ancien agent, le juge les écarte eu égard à la généralité des propos relatés. De même, ni des courriels des 15 et 16 janvier 2014 dans lesquels l'ingénieur s'étonne des mesures de sécurité prise en son absence, ni un rapport du maire sur la situation des chantiers, ni l'évocation de ses négligences dans le vols de véhicules à l'atelier municipal en juillet 2013 et janvier 2014 ne démontrent le caractère injustifié des reproches qui lui sont adressés.

L'agent évoque des propos humiliants du maire lors de réunions des 20 et 26 décembre 2013 et d'un conseil municipal du 17 octobre 2014 au cours duquel l' élu affirme ne plus vouloir travailler avec l'ingénieur qu'il considère responsable de son récent infarctus. Mais, pour la cour, ces propos retracent surtout le mal-être du maire qui se sent méprisé par l'ingénieur, et une profonde mésentente avec lui. Ce conflit relationnel ne révèle pas pour autant un harcèlement.

### L'INGÉNIEUR N'EST PAS TRAITÉ DIFFÉREMMENT DES AUTRES AGENTS

Même si, comme l'ingénieur le soutient, le maire organise ses services, donne directement des instructions aux agents, procède seul à leur évaluation et au recrutement des personnels des services techniques, ces éléments, qui émanent uniquement de l'intéressé, ne prouvent pas à eux seuls l'existence d'une volonté de l'évincer. L'agent oppose également une modification unilatérale de ses horaires, une surcharge de travail et une dégradation de l'ambiance au sein du service, qui seraient imputables au maire. Mais si, en effet, l'employeur ne l'autorise plus à travailler le samedi à la place du lundi, c'est dans l'intérêt du service, puisque tous les agents qu'il encadre sont présents ce jour-là. Si, encore, un article de presse évoque une ambiance délétère lors de la campagne des élections municipales, ce document n'établit pas pour autant une surcharge de travail dans les services techniques municipaux qui caractériserait un cadre professionnel dégradé. Sans doute l'ingénieur ne fait-il pas l'objet d'une évaluation, mais c'est le cas pour l'ensemble des personnels des services techniques, de même que le reclassement indiciaire dont il est l'objet n'est que la conséquence d'une réforme générale des carrières. Enfin, la mention, dans 2 courriers du médecin de prévention de janvier et novembre 2014, d'une souffrance morale dans le cadre professionnel ne fait que reprendre ses déclarations mettant en cause les composantes relationnelles de ses conditions de travail, sans apporter d'éléments sur son origine.

Restent les obligations liées à la protection de la santé au travail. Le code du travail impose, en effet, aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés, dont la prévention des risques de harcèlement moral (articles L. 4121-1 et 2). Mais ce dernier n'étant pas établi, la commune n'a pas manqué à ses obligations, pas plus d'ailleurs qu'elle ne devait lui accorder la protection fonctionnelle. C'est donc logiquement que le tribunal a rejeté la demande de l'ingénieur.

### 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](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)