

# 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

## Loi de transformation de la fonction publique : un agenda de concertation resserré

Avec une loi de transformation de la fonction publique dont un tiers des dispositions s'appliquera immédiatement, 80 % au 1er janvier 2020 et quelques unes en 2021 ou 2022, et qui nécessite 53 décrets, l'agenda de concertation présenté par le secrétaire d'État Olivier Dussopt est très contraint.

Le 16 octobre, le CSFPT examinera les projets sur les contractuels à temps non complet, les compétences et le fonctionnement de ce conseil supérieur.

Le lendemain, le Conseil commun se penchera sur les compétences (réduites) des CAP et les lignes directrices de gestion, les procédures de recrutement des contractuels et la portabilité du compte personnel de formation (CPF).

Le 14 novembre, ce même Conseil commun se saisira de la mise en place des ruptures conventionnelles dans la fonction publique et des textes sur le droit aux allocations de chômage, outre l'élargissement du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction.

Le 27 novembre, le CSFPT sera saisi des projets sur le recours aux contractuels dans les emplois de direction, le développement de l'apprentissage, l'organisation des centres de gestion et du CNFPT.

En décembre, le conseil commun se penchera à son tour sur les questions déontologiques (dont la fusion de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique avec la Commission de déontologie), les contrats dits de projet, les mesures sur l'égalité professionnelle et la parentalité.

Début 2020, figureront les mesures concernant le handicap, le détachement d'office en cas d'externalisation, les compétences des instances de dialogue social et les ordonnances, dont celles sur la réforme de la formation des hauts fonctionnaires et la négociation collective.

Source *Acteurs publics*

10 SEPTEMBRE 2019  
N° 1642

## CARRIÈRE

Le comité social, lieu de réflexion sur la politique RH locale .....page 2

## RÉMUNÉRATIONS

La part modulable du régime indemnitaire peut être supprimée pendant le congé qui suit un accident de service .....page 3

## DISCIPLINE

La conduite sans permis d'un bus scolaire justifie un licenciement .....page 4

## DOSSIER

Le comité social, lieu de réflexion sur la politique RH locale .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'obligation de reclassement d'un contractuel après un congé sans traitement .....page 8

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)



## Une altercation provoquée par l'agent n'est pas imputable au service

Le fonctionnaire victime d'un accident reconnu imputable au service bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire qui lui garantit la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite et le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement liés, sa durée étant assimilée à du service effectif. Est présumé imputable tout accident, quelle qu'en soit la cause, survenu dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, un fonctionnaire conteste le refus du maire de reconnaître l'imputabilité de l'accident dont il a été victime le 11 décembre 2014. Assurant un service de transport par bus, il interrompt la desserte de la ligne sur le parking de la mairie annexe, pour une altercation verbale et physique avec un collègue. Il se blesse, avant de présenter un syndrome psychique réactionnel pour lequel il bénéficie de congés de maladie.

Il soutient, sans l'établir, que l'altercation avait pour origine des propos antérieurs déplacés de son collègue, mais, en toute hypothèse, il a provoqué l'altercation. Même survenue durant le service, elle est directement imputable à un fait personnel de l'agent constitutif d'une faute et, dès lors, détachable des fonctions.

**À retenir :** en dépit d'un avis de la commission de réforme favorable à la reconnaissance de l'imputabilité, c'est logiquement que le maire a refusé de rattacher l'accident au service.

CAA Marseille n° 17MA01312 commune de Solaro du 3 juillet 2018.

## Avancement : l'employeur ne peut pas compléter les textes avec ses propres critères

■ Hors l'examen et le concours professionnel, l'avancement de grade a lieu par inscription sur un tableau annuel établi sur avis de la CAP, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents (article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, une greffière des services judiciaires conteste le tableau 2014 d'inscription au 1er grade sur lequel elle estime qu'elle devait figurer. Sur un plan contentieux, et pour préserver la cohérence du tableau, dont l'annulation partielle pourrait trahir les intentions de l'employeur, la cour, suivant une jurisprudence constante, rappelle que lorsqu'un tableau comporte un nombre maximum de fonctionnaires susceptibles de promotion, il présente un caractère indivisible, un agent ne pouvant pas en réclamer l'annulation en tant qu'il n'y figure pas (CE n° 326936 M. A du 27 avril 2011). Dans l'affaire, 63 postes d'avancement sont ouverts et d'ailleurs tous attribués. C'est donc à tort que le tribunal a annulé le tableau en tant que la femme n'y figurait pas et a enjoint au ministre de la Justice de réexaminer sa situation.

Sur le fond, si la loi donne vocation aux fonctionnaires à figurer sur un tableau d'avancement au choix s'ils réunissent les conditions du statut particulier, elle ne leur confère aucun droit à y être inscrits. C'est au juge de vérifier que leurs titres et mérites ont fait l'objet d'un examen individuel et ont été effectivement comparés lors de l'établissement du tableau. En revanche, il ne lui appartient pas de contrôler l'appréciation de l'employeur quant au choix des fonctionnaires inscrits, dès lors que l'appréciation n'est pas fondée sur des faits inexacts, entachée d'une erreur de droit ou manifeste d'appréciation, l'évaluation (à l'époque la notation) ne constituant que l'un des éléments d'appréciation.

## Une erreur de droit

Dans l'affaire, pour 63 postes ouverts, 906 fonctionnaires sont promouvables et, parmi eux, 393 considérés excellents. Aussi, pour départager des candidats de mérite équivalent et d'échelon identique, la CAP propose d'introduire un critère supplémentaire d'ancienneté. Mais, pour la cour, il ne permet pas une juste appréciation de la valeur professionnelle des agents et le statut particulier ne permet pas de définir un critère subsidiaire permettant de départager les promouvables. En l'appliquant, le Garde des sceaux a entaché son tableau d'une erreur de droit.

**À retenir :** cette décision rappelle utilement l'impossibilité pour l'employeur d'introduire des critères non prévus par les textes. Pour répondre partiellement à l'objection de la cour, le décret qui organise l'entretien professionnel prévoit aujourd'hui que l'appréciation de la valeur professionnelle pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et de promotion interne s'appuie notamment sur les comptes-rendus d'entretien, les propositions motivées des chefs de service et, le cas échéant, les notations. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade (article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

CAA Bordeaux n° 16BX00884 Ministre de la Justice du 3 juillet 2018.

## La part modulable du régime indemnitaire peut être supprimée pendant le congé qui suit un accident de service

■ Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes prévues par un texte. S'il bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), après un accident ou une maladie professionnelle, il conserve tout son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (articles 20 et 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, un conseiller à la cour d'appel, en rechute d'un CITIS le 7 novembre 2012, conteste la diminution de la part modulable de sa prime à 11,5 % pour 2013 et sa suppression pour 2014.

À l'État, un texte (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) prévoit que le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, les dispositions prévoyant une modulation en fonction des résultats ou de la manière de servir demeurant applicables.

### L'absence de discrimination en raison de l'état de santé

Pour la cour, ces textes montrent que si le régime indemnitaire des fonctionnaires suit les variations du traitement, c'est à l'exclusion des primes attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais, quand bien même le congé résulterait d'un accident de service, aucun texte ne prévoyant d'exception au principe de leur suspension. Dans l'affaire, la prime modulable allouée aux magistrats de l'ordre judiciaire tient compte de la quantité et de la qualité du travail fourni et, de manière générale, de leur contribution au bon fonctionnement du service public.

Or, l'intéressé est absent du service à compter du 7 novembre 2012, et même si cette absence est imputable au service, le premier président de la cour d'appel a valablement pu diminuer un peu le taux qui était attribué l'année précédente. Sa suppression totale l'année suivante relève de la même logique, la cour écartant toute discrimination dans la mesure où la suppression n'est pas motivée par l'état de santé du magistrat, mais par son absence du service toute l'année 2013, sa santé n'étant que le facteur explicatif de cette dernière. Cette décision intéresse directement les employeurs locaux qui, libres de fixer par délibération les conditions de versement du régime indemnitaire en maladie, voient néanmoins leur pouvoir encadré par le principe de parité qui leur interdit d'instituer un régime plus favorable que celui des fonctionnaires de l'État avec des fonctions équivalentes (articles 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1er du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

**À retenir :** or, un maintien intégral du régime indemnitaire en accident, sans tenir compte des parts modulables, accorderaient une situation plus favorable à un attaché territorial que ne l'aurait un attaché de préfecture, son corps homologue. Cette question s'applique particulièrement au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dont le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

CAA Bordeaux n° 16BX03663 M. T du 17 décembre 2018.

## L'absence d'une ATI n'exclut pas la réparation des autres préjudices

Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle peut bénéficier d'une rente d'invalidité cumulable avec la pension ou d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) s'il est maintenu en activité, avec l'exigence d'une incapacité permanente d'au moins 10 % en cas d'accident (décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et n° 85-442 du 2 mai 1985).

Si ces textes déterminent forfaitairement la réparation des conséquences patrimoniales de l'atteinte à l'intégrité physique des agents, ils n'excluent pas la réparation des préjudices autres (souffrances physiques ou morales, préjudice esthétique et d'agrément, troubles dans les conditions d'existence), même en l'absence de faute de l'employeur, ni une action en responsabilité de droit commun réparant l'intégralité du dommage si l'accident ou la maladie est dû à une faute de l'employeur ou à l'état d'un ouvrage dont l'entretien lui incombait. L'absence de droit à une ATI n'exclut donc pas une réparation des autres préjudices.

Dans une affaire, une ouvrière professionnelle hospitalière victime d'un accident imputable au service réclame 100 000 € au titre de la faute de l'hôpital.

La cour écarte ce fondement mais relève que la femme, dont une fracture et un tassement d'une vertèbre le 17 octobre 2012 ont entraîné un arrêt jusqu'en février 2013 et un déficit fonctionnel permanent de 8 %, a nécessairement subi des souffrances physiques et psychiques.

**À retenir :** s'il lui appartient d'établir l'étendue de préjudices dont il reconnaît la réalité, le juge lui accorde une provision de 10 000 € à valoir sur son indemnisation. CAA Bordeaux n° 16BX03063 Mme A du 18 décembre 2018.

## De nouveaux faits imposent une nouvelle consultation du conseil de discipline

■ **L'employeur envisageant de sanctionner un agent l'informe de la possibilité d'accéder à son dossier, aux documents annexes et d'être assisté des défenseurs de son choix. Sauf si elle appartient au 1er groupe de sanctions, il doit consulter le conseil de discipline** (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Suivant une jurisprudence constante, un vice affectant le déroulement de cette procédure entache d'illégalité la décision s'il a pu influencer sur le sens de la mesure ou a privé l'intéressé d'une garantie (CE n° 335033 M. C du 23 décembre 2011).

Dans une affaire, le maire révoque le 8 juillet 2016 un chef de service de police municipale chargé de la régie d'État entre novembre 2002 et octobre 2009 après un audit de la direction départementale des finances publiques, une mesure annulée le 19 octobre 2017, après une première annulation en juin 2016.

Pour le maire, une nouvelle saisine du conseil de discipline était inutile, la révocation sanctionnant les mêmes faits. Mais il a retenu de nouveaux griefs tenant à la manière de servir du policier et le conseil de discipline n'avait pas connaissance, en janvier 2015, de l'ordonnance de non-lieu (rendue en décembre), un élément essentiel du dossier pour apprécier la réalité des faits et

donc la défense du policier.

L'absence de saisine du conseil de discipline, même recommandée par le préfet, l'a privé d'une garantie justifiant l'annulation de la sanction.

Sur le fond, le chef de service a archivé les amendes inexploitablees ou privées d'objets dans un « registre de demandes d'indulgence » pour éviter que certaines ne soient déchirées et jetées. Contrairement à ce qu'estime le maire, il n'a pas créé un cas frauduleux de cessation de l'infraction à l'origine d'abus. Si 2 agents de surveillance de la voie publique ont dissimulé certaines de ces amendes, le policier n'en a pas eu connaissance et ne pouvait donc pas les dénoncer, une éventuelle insuffisance d'encadrement du service ne pouvant pas fonder une révocation. De même, l'engagement de sa responsabilité financière comme régisseur pour 3 370 € en raison d'erreurs dans la gestion de la régie ne caractérise pas un manquement à l'obligation de probité, constitutif d'une faute.

**Attention :** *ne subsiste que la récupération de 2 timbres amendes pour 11 et 35 € réutilisés à des fins personnelles, un agissement isolé ne fondant pas une révocation.*

CAA Marseille n° 17MA04648 commune de Pertuis du 13 novembre 2018.

## La conduite sans permis d'un bus scolaire justifie un licenciement

■ **Le régime disciplinaire des contractuels repose sur l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire (6 mois pour l'agent en CDD et 1 an en CDI) et le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement** (article 36-1 du décret n° 88-145 du 4 février 1988).

Dans une affaire, le maire recrute en CDD de 3 ans, le 3 septembre 2013, une accompagnatrice de car de ramassage scolaire, qu'il licencie pour faute le 4 novembre 2015.

En effet, elle décide de conduire le car de ramassage le 23 septembre 2014, sans être titulaire du permis de conduire adéquat, et à 2 reprises s'arrête sur la chaussée pour des raisons qui lui sont personnelles. En outre, elle ne respecte globalement pas les consignes de sécurité d'ordre du maire dans le bus, certains des enfants n'étant pas attachés et se déplaçant librement, des faits dont l'employeur a connaissance les 31 août et 15 septembre 2015 à la suite de l'interpellation de 2 administrés.

De plus, elle prend son travail sur le trajet du car scolaire et non au point de départ du circuit de ramassage et ne respecte pas davantage l'interdiction de distribuer

des bonbons dans le véhicule. Pourtant, dès le 4 janvier, le maire rappelle à la femme qu'elle doit respecter ses horaires de travail, les lieux de montée et de descente du bus.

Cette atteinte à la sécurité des enfants transportés, en méconnaissance des consignes de la mairie, perturbe le bon fonctionnement du service de ramassage, et la conduite sans le permis D adéquat constitue une infraction pénale, tous faits d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans erreur d'appréciation.

**Attention :** *sur un plan procédural, le licenciement est précédé d'un entretien et doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en précisant les motifs de l'éviction et sa date d'effet compte tenu des droits à congés annuels. Cette exigence de motivation de l'éviction n'ayant pas pour corollaire d'imposer à l'employeur d'exposer les faits reprochés à l'agent dans la lettre de convocation à l'entretien (article 42 du décret), le maire n'a commis aucune faute.*

CAA Lyon n° 17LY02188 Mme A du 13 novembre 2018.

## Une éviction progressive des fonctions caractérise un harcèlement moral

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral ayant 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 quinquièmes de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). L'agent 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 qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Le juge tient compte des comportements de chaque protagoniste, mais pour être qualifié de harcèlement, les agissements doivent excéder les limites d'un exercice normal du pouvoir hiérarchique. Une diminution des attributions justifiées par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles ne sauraient le caractériser.

Dans une affaire, le directeur des services informatiques d'un institut de recherche de l'État s'estime victime de harcèlement dès l'arrivée d'un nouveau PDG à sa tête en mars 2015, confiant en juin un audit d'organisation à des agents extérieurs, qui débouche en juillet sur une réorganisation, avec notamment la transformation du service en une direction pour le développement des usages numériques innovants, dont le poste de responsable est immédiatement déclaré vacant. Dans un entretien du 5 novembre préalable à son licenciement, l'ancien responsable est démis de ses fonctions et réaffecté le 16 novembre sur un poste de chargé de mission avec les partenaires de l'établissement, la fonction de

DSI étant transitoirement assurée par le secrétaire général et son adjoint. Le 14 décembre, un fonctionnaire est nommé à la tête de la direction.

Mais, dès avril 2015, existait une défiance entre l'agent et l'employeur, qui se plaignait de difficultés dans l'usage de ses équipements informatiques. Aussi, l'un des fonctionnaires en charge de la mission d'audit et futur responsable devient, en avril, consultant de la direction pour les marchés de la DSI et, avec la remise du rapport, pilote le projet d'informatisation de la nouvelle gestion budgétaire et comptable, un enjeu majeur pour l'institut. L'établissement ne justifie pas cette éviction progressive par l'intérêt du service, la lettre de licenciement évoquant le recrutement d'un fonctionnaire, ni par des motifs tenant à sa personne ou à une faute disciplinaire. Il ne saurait évoquer l'absence de candidature de l'agent, pouvant parfaitement le maintenir à son poste. Enfin, l'intérêt du service ne justifie pas non plus sa réaffectation sur un emploi dépourvu d'encadrement.

Les conditions dans lesquelles l'agent a été privé d'une part importante de ses attributions entre avril et novembre au profit d'un agent extérieur, avant l'éviction de sa direction en novembre et d'une réaffectation d'office le plaçant en situation de relégation et d'isolement, constituent des agissements répétés excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, ayant altéré sa santé, comme le montre les éléments médicaux, et compromis son avenir. Elles caractérisent un harcèlement.

### La réparation des préjudices subis

Irrégulièrement évincé, l'agent peut prétendre à la réparation des préjudices qu'il a effectivement subis, tous ceux avec lesquels l'illégalité présente un lien direct de causalité étant indemnisables. Au plan financier, est retenue la perte du traitement, des primes et indemnités que l'intéressé avait une chance sérieuse de percevoir hors celles qui, par leur nature, leur objet ou leurs conditions de versement, compensent des frais, charges ou contraintes liées à l'exercice des fonctions, déduction faite des rémunérations que l'agent a pu percevoir. L'institut estime l'ancien directeur en partie à l'origine de sa situation, n'ayant présenté sa candidature sur aucun poste vacant et ayant refusé les invitations à demander un reclassement. Mais, pour la cour, cela ne

rompt pas le lien de causalité entre les préjudices et le harcèlement. L'agent n'a perçu aucune rémunération pendant 7 jours, a bénéficié de 182 916 € d'indemnités de chômage, mais n'a exercé aucune activité pendant 36 mois. Il tente de faire valoir son impossibilité de retrouver un poste, mais cette hypothèse reste éventuelle et ne saurait ouvrir droit à indemnisation immédiate.

**À retenir :** *déduction faite d'une indemnité de licenciement de 54 700 €, la cour lui accorde 87 000 € auxquels elle rajoute 20 000 € de préjudice moral et de troubles dans ses conditions d'existence, rejetant un préjudice de pension, purement éventuel.*

CAA Marseille n° 17MA04379 M. C du 20 décembre 2018.

## Le comité social, lieu de réflexion sur la politique RH locale

***Le dialogue social, tel qu'il émerge de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août, accorde un rôle pivot aux nouveaux comités sociaux territoriaux, lieu de discussion de la politique RH de l'employeur. Cette fonction est renforcée par l'exigence d'un rapport social unique rassemblant l'ensemble des données sur les ressources humaines.***

### Les compétences exercées

■ La loi (art. 4) réécrit les compétences des comités sociaux (art. 33 et 33-1, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), qui connaissent, selon des modalités fixées par décret :

- des questions d'organisation et de fonctionnement des services et des évolutions des administrations,
- de leur accessibilité et de la qualité des services rendus,
- des orientations stratégiques de politique de ressources humaines,
- des lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, dont la mise en œuvre fait l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles. S'y ajoutent les enjeux politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations,
- d'orientation stratégique en matière indemnitaires, d'action sociale et d'aide à la protection sociale complémentaire,
- la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utili-

sation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les textes en la matière. Peuvent s'y ajouter d'autres questions par décret.

Si elle est créée et selon des modalités fixées par décret, la formation spécialisée en hygiène et sécurité exercera les compétences correspondantes sauf si les questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation ou de service examinés par le comité social.

Comme antérieurement, le président réunit obligatoirement cette formation ou, à défaut, le comité, pour tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité, ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

De même, les employeurs accordent aux représentants des organisations syndicales membres du comité ou, le cas échéant, de la formation spécialisée, un crédit de temps syndical nécessaire à leur mandat.

En deçà de 50 agents, ce crédit est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social placé auprès du centre de gestion.

### Les membres des comités sociaux territoriaux (article 4 de la loi)

Comme les comités techniques, les comités sociaux et la formation spécialisée comprennent des représentants de l'employeur et du personnel (art. 33-2 de la loi du 26 janvier). Leurs avis sont rendus en collège séparé, le recueil de celui des représentants de l'employeur n'étant possible que si une délibération l'a prévu. Les représentants du personnel sont élus comme l'étaient ceux des comités techniques. En revanche, les représentants titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les représentants

titulaires ou suppléants du comité social et non à l'extérieur de lui.

Les suppléants seront librement désignés par les syndicats siégeant au comité social.

Enfin, les représentants siégeant au sein des formations spécialisées spécifiquement créées dans un service seront désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix aux élections du ou des comités sociaux, soit après une consultation du personnel.

### Un bilan social renforcé devenu rapport social unique (article 5)

Le 1er janvier 2021, et dans des conditions fixées par décret, au rapport sur l'état de la collectivité au moins tous les 2 ans, la loi substitue (articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) un rapport social unique (RSU) annuel rassemblant les éléments et les données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion instituées par ailleurs, déterminant la

stratégie pluriannuelle de pilotage RH de chaque collectivité ou établissement, quelle qu'en soit la taille.

Sans exhaustivité, ces éléments concernent 14 thèmes :

- la gestion prévisionnelle des effectifs de l'emploi et des compétences,
- les parcours professionnels,
- le recrutement,

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

- la formation,
- les avancements et la promotion interne,
- la mobilité,
- la mise à disposition,
- la rémunération,
- la santé et la sécurité au travail, incluses les aides à la protection sociale complémentaire,
- l'égalité professionnelle,
- la diversité,
- la lutte contre les discriminations,
- le handicap,
- l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ce rapport intégrera l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (en vigueur depuis 2012 et présenté au comité technique, article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 sur la base des indicateurs des bilans sociaux établis tous les 2 ans).

Il comportera des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence et de harcèlement,

les agissements sexistes, la rémunération et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale. S'y ajouteront des indicateurs synthétiques sur les écarts salariaux, à fixer par décret. Il détaillera, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action égalité.

**Rappel :** ce rapport précisera les moyens budgétaires et en personnel de l'employeur ou du service.

Les données du rapport social seront renseignées dans une base accessible aux membres des comités sociaux et les centres de gestion devront proposer aux employeurs un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT. Le contenu, les conditions et modalités d'élaboration de ce rapport et de la base de données sociales seront précisés par décret.

**Attention :** le RSU sera présenté au comité social pour avis, servira de support à un débat sur l'évolution des politiques de ressources humaines, et sera présenté à l'assemblée délibérante puis rendu public.

## Une transposition du code du travail

Ce RSU, que le projet initial ne prévoyait pas, s'inspire directement de celui du comité social et économique des entreprises, retient une compétence limitée entre 11 et 50 salariés (réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et le code du travail, protection sociale, santé, sécurité et conditions de travail) et assume la totalité des compétences à 50 salariés et plus (organisation, gestion et marche générale de l'entreprise, mesures sur les effectifs, organisation économique et juridique, formation et durée du travail, nouvelles technologies, gestion des invalides, outre les compétences des moins de 50 salariés) (articles L. 2311-1 et suivants du code du travail). Le texte reprend presque littéralement la base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires à la gestion et les informations récurrentes que l'employeur de plus de 50 salariés doit mettre à la disposition du comité social économique, dont celles sur l'égalité salariale (articles L. 2312-8 à 36 du code).

Avec la même logique, la loi décline l'idée d'une consultation annuelle sur les orientations stratégiques

de l'entreprise et ses incidences sur l'emploi, les métiers et compétences, l'organisation du travail, la gestion prévisionnelle, la formation, la politique sociale, les conditions de travail (évolution, qualifications, programme pluriannuel de formation, hygiène et sécurité, conditions de travail, congés, aménagement du temps de travail et égalité).

S'y ajoutent des informations sur l'emploi, les qualifications et les salaires, les actions en faveur des handicapés, des indicateurs de comparaison chiffrés femmes-hommes, le plan de formation, la durée du travail, la gestion des agents inaptes, un rapport annuel sur l'hygiène et la sécurité et le programme de prévention des risques, complété du bilan social à partir de 300 salariés.

**Attention :** l'exigence d'un RSU pour tous les employeurs (contrepartie de l'affaiblissement des compétences des CAP) rend hypothétique le rôle des comités sociaux auprès des centres de gestion pour les employeurs publics de moins de 50 salariés (hors pour eux-mêmes).

## Les dispositions transitoires (article 94 de la loi)

De la publication des dispositions réglementaires sur les comités sociaux au renouvellement général des instances en 2022, les comités techniques restent compétents sur les projets de réorganisation, les comités techniques et CHSCT pouvant se réunir conjointement sur les questions communes, l'avis de la formation

conjointe se substituant aux 2 instances.

Enfin, les comités techniques restent compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action pour l'égalité.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (JO du 7 août).

## L'obligation de reclassement d'un contractuel après un congé sans traitement

■ Le licenciement d'un contractuel, en raison de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié l'embauche, de sa transformation sans possibilité d'adaptation de l'agent, de son refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ou du recrutement d'un fonctionnaire, oblige préalablement l'employeur à tenter de le reclasser.

Cette exigence résulte d'un principe général du droit (CE n° 366369 ministre de l'Éducation nationale du 18 décembre 2013) repris par les articles 39-3 à 5 du décret sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988), qui écarte néanmoins les agents non réintégrés après un congé sans rémunération.

Dans une affaire, le président de la communauté d'agglomération refuse de réintégrer un ingénieur en chef contractuel en CDI à l'issue d'un congé pour convenances personnelles et le licencie le 19 novembre 2014. Le texte prévoyant seulement qu'à l'échéance du congé, en l'absence de réaffectation dans le précédent emploi, le salarié bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente (article 33 du décret), la cour écarte tout droit au reclassement avant ce terme. Mais elle fait application du principe général du droit à reclassement dans un poste de niveau équivalent ou, à défaut et si l'intéressé le demande, tout autre emploi avant un licenciement.

Elle rappelle aussi que si l'employeur n'est jamais tenu de pourvoir un emploi vacant, ce principe ne saurait faire échec à son obligation de recherche. Or, plusieurs postes vacants présentaient des caractéristiques ou répondaient à des nécessités de service permettant d'envisager un reclassement, justifiant l'annulation de l'éviction.

### LES INCIDENCES FINANCIÈRES

En résulte l'obligation d'une réintégration juridique et, l'éviction constituant une faute, elle engage la responsabilité de l'employeur pour un préjudice que l'agent estime à 250 000 €.

Les principes généraux de la responsabilité publique

garantissent à l'agent un droit à la réparation intégrale de son préjudice effectif. Sont indemnisables les dommages avec lesquels l'illégalité présente, compte tenu de son importance et des fautes de l'agent, un lien direct de causalité. L'indemnité intègre notamment la perte de rémunération, déduction faite des rémunérations que l'agent a pu se procurer au cours de l'éviction. La cour retient son salaire en CDI avant son congé, soit 6 074 €, pendant 25,5 mois de privation, du 19 novembre 2014 au 1er janvier 2017, date de sa mise à la retraite, pour un montant de 4 460 €, sommes auxquelles s'ajoutent une prime de fin d'année qu'il aurait perçue à 3 reprises, pour un préjudice de 50 587 €, déduction faite des revenus de remplacement qu'il a perçus et de sa prime de licenciement. S'y ajoute, compte tenu de l'obligation de sa réintégration juridique, le rappel de cotisations retraite à son bénéfice.

L'agent estime subir un préjudice moral de 20 000 € compte tenu des difficultés à retrouver un poste à 61 ans, de la dégradation de son positionnement social et de 6 mois d'attente pour être indemnisé du chômage, outre des agios bancaires. Cependant, le retard dans le versement du chômage est sans lien avec le licenciement, pas plus que les agios bancaires. En revanche, ses efforts infructueux pour rechercher un emploi et les troubles dans les conditions d'existence qu'il a subis justifient l'octroi de 5 000 €.

Cette décision rappelle utilement que les dispositions du décret n'épuisent pas le principe général du droit dégagé par le Conseil d'État et, qu'au contraire, il convient d'en vérifier le champ d'application dès que le décret ne s'applique pas.

**Rappel :** le Conseil d'État retient un dispositif complexe d'entretien préalable, de consultation de la commission consultative paritaire, de notification de la décision par lettre recommandée ou remise en main propre avec une invitation à solliciter un reclassement et, si l'agent le demande et qu'un poste n'est pas disponible, d'un congé sans traitement de 3 mois.

CAA Marseille n° 16MA01549 M. D du 5 juin 2018.

### 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 : [elyne.brochand@editionssorman.com](mailto:elyne.brochand@editionssorman.com)