

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

Service public, élections, parcours professionnels : les multiples chantiers de la rentrée

Avec la rentrée, les grands axes de travail de Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, se précisent. Outre les modalités de compensation de la hausse de la CSG, le ministre a annoncé une large concertation sur les missions de service public, leur adaptation aux besoins des citoyens, leur évolution en lien avec les progrès technologiques. Dès le 17 juillet, le ministre a demandé aux responsables des organisations syndicales de lui adresser leurs propositions, avec un objectif d'ouverture de ces états généraux à la fin septembre. Un groupe de travail sur les modalités de leur organisation devrait se réunir dès le 5 septembre.

Les thèmes de concertation syndicats-employeurs devraient se multiplier : élections professionnelles fin 2018 en premier lieu, avec des rencontres dès le 5 septembre, amélioration des conditions de vie au travail et prévention de l'inaptitude physique, le démarrage de la concertation le 18 septembre devant être suivi de 2 réunions en novembre et décembre.

La formation professionnelle et le développement des compétences et des parcours professionnels autour du compte personnel de formation restent au cœur des préoccupations du gouvernement, qui entend suivre sa mise en place dans les 3 fonctions publiques ; un groupe de travail est prévu à cet effet le 2 octobre, prélude à une réunion de la commission "Formation professionnelle" du Conseil supérieur de la fonction publique d'État, le 18 octobre, sur le schéma directeur de la formation initiale et continue. Le "bilan" et les "perspectives" d'évolution de l'égalité professionnelle dans le secteur public devraient faire l'objet d'un dernier groupe de travail en décembre.

5 SEPTEMBRE 2017
N° 1549

CARRIÈRE

L'agent ne peut pas invoquer son sentiment de réussite à un concours pour établir une discriminationpage 2

DISCIPLINE

Un employeur ne peut pas sanctionner 2 fois le même comportementpage 3

RÉMUNÉRATIONS

Chômage : seules les périodes réellement travaillées déterminent la charge de l'indemnisationpage 5

DOSSIER

Le compte d'engagement citoyenpages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Une discrimination en raison de la maternité doit être indemniséepage 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



Report de limite d'âge : l'employeur doit évaluer l'aptitude physique de l'agent

La limite d'âge est de 67 ans dans les 3 fonctions publiques (art. 1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 et décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003). Persistent cependant des reculs anciens, notamment d'ordre familial, puisque cette limite est reculée d'un an pour tout fonctionnaire et employé civil qui, à sa 50e année, est parent d'au moins 3 enfants vivants, mais à condition qu'il puisse continuer à exercer son emploi (loi du 18/8/1936). Dans une affaire, l'employeur refuse à un agent de La Poste son maintien en activité sur ce fondement.

En cassation, le Conseil d'État relève que La Poste s'est fondée sur son placement en congé de maladie à la date de la limite d'âge. En ne recherchant pas si, malgré ces arrêts, le fonctionnaire était apte à son emploi, l'employeur a commis une erreur de droit. L'intéressé, facteur, avait cependant été déclaré inapte à des activités de distribution à 2 reprises par le médecin du travail. In fine, le refus de La Poste de prolonger son activité était donc fondé, peu important de savoir si elle était ou non en mesure de proposer un poste de reclassement compatible avec l'inaptitude.

Rappel : hors les enfants, la loi du 13 septembre 1984 accorde un recul de 10 trimestres aux fonctionnaires dont la durée de services liquidables est inférieure au taux plein, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique. Eu égard à sa portée, le refus de faire droit à une telle demande de prolongation constitue un refus d'autorisation qui doit être motivé (CE n° 329016 Mme A du 23 décembre 2011 et article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

CE n° 396011 M. B du 7 septembre 2016.

L'agent ne peut pas invoquer son sentiment de réussite à un concours pour établir une discrimination

■ Dans la discrimination directe une personne est traitée plus défavorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de sa santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa (non)appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion.

Dans une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier, sauf à être objectivement justifié par un but légitime avec des moyens nécessaires et appropriés.

Toute personne qui s'en estime victime doit présenter des faits qui permettent d'en présumer l'existence, à charge pour le défendeur de prouver qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (articles 1 et 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Des critères d'appréciation rigoureux

Dans une affaire, une adjointe administrative principale de 2e classe qui échoue à un examen de secrétaire administratif s'estime discriminée à l'oral avec une note de 7,5/20 qu'elle impute à son âge, puisqu'elle a obtenu 14/20 à l'écrit et a répondu précisément aux questions du jury. Pour le juge, les notes écrites et la perception par la candidate de sa prestation orale ne saurait faire présumer l'existence d'une discrimination ni que le jury se soit fondé sur des motifs autres que ceux de l'examen de ses mérites. Au demeurant, les lauréats de la liste principale ont tous plus de 100 points, quand elle n'en a que 79,5.

Pour caractériser une discrimination, les questions doivent méconnaître les termes de la loi. Il en est ainsi du jury à un concours interne des officiers de la police nationale interrogeant un candidat sur son origine, ses pratiques confessionnelles et celles de son épouse. Il lui est demandé s'il retourne souvent au Maroc dont il est originaire, son avis sur la corruption des fonctionnaires de police marocains, la discrimination positive, l'impossibilité pour un policier habitant en banlieue de rentrer chez lui en uniforme par les transports en commun, sa pratique du ramadan, l'origine maghrébine de sa femme, le port du voile par cette dernière, et même sur la constitution d'un gouvernement « avec des ministres arabes et un président à moitié hongrois ».

À retenir : ces questions, étrangères aux critères d'appréciation de l'aptitude d'un candidat, sont constitutives d'une distinction prohibée par la loi de 2008 mais aussi par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires et méconnaissent le principe d'égal accès aux emplois publics.

CAA Paris n° 15PA04753 Mme A du 28 mars 2017 et CE n° 311888 M. H du 10 avril 2009.

Une qualification pénale justifie une nouvelle sanction

■ Les sanctions sont réparties en 4 groupes, de l'avertissement à l'exclusion de 3 jours dans le 1er groupe, à la révocation dans le 4ème groupe (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans son examen, le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits, leur qualification et la proportionnalité de la sanction aux manquements.

Dans une affaire, le président du CCAS, informé du dépôt de plainte contre une aide-ménagère pour vol d'une personne âgée bénéficiaire du service d'aide à domicile, la suspend le 28 juin, avant de l'exclure pour 3 jours du 4 au 6 juillet 2011.

En avril 2013, la cour d'appel la condamne à 2 mois de prison avec sursis et une mise à l'épreuve de 2 ans avec obligation de réparation des dommages, pour abus frauduleux, entre le 1er janvier et le 27 mai 2011, d'un état d'ignorance ou d'une situation de faiblesse à l'égard d'une personne de 82 ans. En effet, malgré sa vulnérabilité, elle obtient de la femme un moyen de paiement dont elle fait un usage abusif à des fins personnelles. Informé de cette décision en juillet 2013 par le procureur, le président la révoque le 28 octobre sur avis favorable du conseil de discipline.

L'opposabilité des faits établis par le juge pénal

La fonctionnaire estime avoir été sanctionnée à 2 reprises pour la même faute, mais la poursuite pour des faits de vol en 2011 ne saurait s'assimiler à une sanction pour manquement à l'obligation de moralité et de bienveillance envers un usager par l'exercice de pressions graves propres à altérer son jugement, atteinte à son intégrité psychique par abus frauduleux de son état d'ignorance et de faiblesse, actes de maltraitance morale et atteinte à la considération de l'établissement.

L'agent rappelle alors qu'elle a été profondément choquée par ces accusations, n'a cessé de clamer son innocence et a été soutenue par des collègues et des commerçants dont l'un certifie qu'elle dit la vérité. Mais, en même temps, elle ne remet pas en cause les décisions passées en force de chose jugée, déplorant simplement l'improvisation de sa défense liée au décès de son avocat peu avant l'audience pénale.

Même si la femme conteste la matérialité des faits qui lui sont reprochés, cette dernière résulte des constatations du juge pénal qui sont le support nécessaire de l'arrêt de la cour d'appel. Or, elles s'imposent au juge administratif avec l'autorité de la chose jugée au pénal. La faute professionnelle d'un agent l'exposant à une sanction disciplinaire sans préjudice de peines pénales, la poursuite judiciaire ne constitue pas une 3e sanction de l'agent (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

À retenir : eu égard à la gravité de ces abus frauduleux, le président du CCAS n'a pas prononcé de sanction disproportionnée en retenant une révocation. Il est rare que le juge considère pour une même affaire que 2 sanctions n'ont pas le même fondement. Généralement, les employeurs suspendent les agents en cas de poursuites pénales et saisissent le conseil de discipline qui préconise souvent un sursis à statuer. Pour autant, rien ne l'oblige à attendre, les procédures pénales et disciplinaires étant distinctes.

CAA Bordeaux n° 15BX01372 Mme B du 4 avril 2017.

Un employeur ne peut pas sanctionner 2 fois le même comportement

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'abaissement d'échelon constitue une sanction du 2e groupe. La liste de ces mesures étant limitative, l'employeur ne peut pas retenir d'autres sanctions sauf à prononcer une décision irrégulière. Pour autant, cette dernière n'est pas sans effets juridiques.

Dans une affaire, le directeur de la maison de retraite impose le 29 septembre 2008 à une auxiliaire de soins au service de nuit, de travailler au service le jour, la privant de certaines indemnités. Il lui reproche d'avoir fumé pendant son service dans les locaux de l'établissement, d'ignorer les consignes d'hygiène et d'organisation du travail, et d'entretenir des relations difficiles avec certaines collègues. Le même jour, il prononce aussi un abaissement d'échelon, que confirme le tribunal.

En appel, la cour relève que même si l'intéressée n'a pas contesté sa réaffectation, les motifs retenus pour justifier le déplacement sont les mêmes que ceux sur lesquels le directeur se fonde pour engager la procédure disciplinaire. La mutation initiale avait donc déjà un caractère disciplinaire, qui a d'ailleurs eu pour effet de la priver des primes liées au travail de nuit, de sorte que l'abaissement d'échelon qui comporte également des incidences financières sur son traitement a méconnu la violation du principe qui exclut que 2 sanctions de même nature puissent réprimer les mêmes faits. Le juge annule donc l'abaissement d'échelon.

À retenir : cette décision est intéressante en ce qu'elle applique un principe général en s'appuyant sur une première sanction irrégulière, mais que l'agent n'avait pas contestée.

CAA Nancy n° 12NC01275 Mme A du 2 mai 2013.

Un réaménagement des conditions de travail pour éviter un surmenage exclut tout harcèlement

■ **Aucun agent ne doit se 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. Aussi, l'employeur doit-il protéger ses salariés contre tout harcèlement** (articles 6 quinquies et 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La victime déclarée doit présenter des éléments 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 respectifs de l'auteur présumé et de la victime déclarée, mais si le harcèlement est établi, il réparera l'intégralité du préjudice.

Dans une affaire, un adjoint technique régisseur général d'une salle de spectacle se déclare victime de harcèlement. Mais si le témoignage d'une collègue atteste de relations de travail difficiles, il n'établit pas pour autant des faits de harcèlement ni leur caractère répétitif. Plusieurs documents médicaux évoquent du surmenage, une dépression réactionnelle, de l'hypertension, un harcèlement répété poussant à une tentative de suicide, et même une fixation pathologique centrée sur un vécu de préjudice professionnel 3 ans plus tôt. Mais si

le médecin établit un lien entre l'état de l'agent et ses difficultés professionnelles, il relaie les propos et les sentiments de l'intéressé.

L'agent évoque un accroissement anormal de sa charge de travail lié au règlement de problèmes électriques lors d'une manifestation culturelle en janvier 2013, mais un régisseur général doit suivre et maintenir les équipements techniques et le parc matériel. Si le maire fait ponctuellement appel à des régisseurs extérieurs, c'est après l'évocation de cette surcharge en février 2013 lors de son entretien professionnel, en raison d'une santé dégradée et de nombreuses difficultés relationnelles avec plusieurs agents. Les mesures adoptées sont ainsi justifiées par des considérations étrangères à tout harcèlement. L'agent se déclare isolé mais de nombreux mails et témoignages les lient à une attitude hostile et menaçante à l'égard de ses collègues et du service. Si, enfin, ses horaires de travail sont réaménagés, c'est pour éviter son surmenage, une désorganisation de son travail et plusieurs arrêts de maladie.

À retenir : *aucun élément ne permet donc de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'une détérioration de sa réputation professionnelle consécutive à sa situation.*

CAA Bordeaux n° 16BX03484 M. C du 2 mars 2017.

Un agent nommé par intérim sur un poste n'a pas de droit à y être pérennisé

■ **L'employeur procède aux mouvements des fonctionnaires dans la collectivité, ceux comportant un changement de résidence ou modifiant la situation des intéressés étant soumis à la CAP** (article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, un agent de maîtrise du syndicat inter-hospitalier soumis à des dispositions similaires est temporairement chargé, le 1er juillet 2009, de la responsabilité de la blanchisserie. Son secrétaire général refuse néanmoins, le 18 juin 2012, de l'affecter définitivement sur ce poste malgré sa candidature, un rejet que conteste l'intéressé.

La décision initiale montre clairement que le fonctionnaire a été nommé à titre provisoire à la tête de la blanchisserie, en raison de la vacance temporaire du poste. Si sa candidature est rejetée en 2012 c'est parce qu'il ne dispose pas des compétences nécessaires en ingénierie et rencontre des difficultés managériales comme le montrent ses évaluations. Dans ces conditions, ni la décision de mettre un terme à l'intérim, ni le rejet de sa

candidature ne constituent des sanctions disciplinaires déguisées, mais ont bien été prises dans l'intérêt du service.

Si le fonctionnaire soutient que l'employeur devait motiver le rejet de sa candidature, la loi n'impose la motivation que d'un nombre limité de décisions, notamment celles qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits, constituent une sanction, ou qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

À retenir : *ni le refus de la candidature de l'agent de maîtrise, ni la décision de lui retirer des fonctions qui lui avaient été confiées de manière temporaire n'appellent une motivation ou le respect des droits de la défense et donc une procédure contradictoire. C'est logiquement que le tribunal a rejeté l'ensemble de ses demandes.*

CAA Nancy n° 15NC02422 M. B du 9 mars 2017.

Chômage : seules les périodes réellement travaillées déterminent la charge de l'indemnisation

■ **Les agents publics bénéficient d'allocations de chômage s'ils sont involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchent effectivement un poste, sous des conditions d'âge et d'activité antérieure. L'allocation d'assurance est accordée pour des durées elles-mêmes fonction de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité** (articles L. 5424-1 et L. 5422-1 du code du travail).

Les employeurs publics étant, notamment pour les fonctionnaires, en régime d'auto-assurance, ils supportent la charge du chômage, qui incombe à Pôle emploi dans le cas contraire, des règles de coordination définissant la charge de l'indemnisation. Lorsque sur les 28 ou les 36 derniers mois (selon que le salarié est âgé de moins ou de plus de 50 ans), la durée totale d'emploi accomplie pour le compte d'employeurs affiliés au régime général d'assurance chômage (Pôle emploi) a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emplois accomplies pour le compte d'employeurs en régime

d'auto-assurance, la charge de l'indemnisation incombe au premier, pour le compte de l'UNEDIC. Dans le cas contraire, elle revient à l'employeur public qui a employé l'agent sur la période la plus longue (article R. 5424-2 du code).

Dans une affaire, une aide-soignante hospitalière est en disponibilité à sa demande pour un an le 1er octobre 2011. Elle travaille pour le secteur privé en France puis en Suisse et, faute de maintien en disponibilité, démissionne le 1er octobre 2012, avant d'être licenciée par l'entreprise qui l'emploie alors, le 15 février 2013. Elle sollicite des allocations de chômage auprès de Pôle emploi qui la renvoie à l'hôpital, lequel obtient du tribunal que cette institution verse les allocations, ce que conteste l'intéressée. Pour le tribunal, sur la période de référence de 28 mois précédant la perte d'emploi le 15 février 2013, la femme a été employée plus longtemps par des employeurs affiliés à l'assurance chômage (inclus le travail frontalier pour l'employeur Suisse).

La disponibilité n'est pas une période d'emploi

La femme estime qu'en nombre d'heures, le travail à l'hôpital (1 820 heures) l'a occupée davantage que les employeurs affiliés à l'UNEDIC (1 747 heures). Mais une jurisprudence constante impose de raisonner en nombre de jours d'emplois et non en heures (CE n° 264461 commune de Boulon du 6 février 2006). Comme le souligne le rapporteur public, le code du travail n'applique un correctif tenant au nombre d'heures réellement travaillées que si la durée hebdomadaire d'emplois est inférieure à la moitié de la durée légale du travail (article L. 5424-4 du code). Sur cette base, les employeurs privés l'ont employée sensiblement plus longtemps (16,5 mois) que l'hôpital (11,5 mois).

Pôle emploi fait alors valoir que la durée d'emploi imputable à l'hôpital doit intégrer les jours passés en disponibilité par l'aide-soignante, faisant naître une forme de superposition des durées d'emplois à l'intérieur de la période d'affiliation de 28 mois.

Comme le rapporteur, le conseil d'État estime que les durées doivent correspondre à des périodes travaillées pour l'employeur. Quand bien même l'agent aurait été en disponibilité au cours des 28 mois qui ont précédé la rupture du contrat de travail, soit entre le 16 octobre 2010 et le 15 février 2013, l'aide-soignante, alors âgée de moins de 50 ans, a travaillé 11,5 mois pour l'hôpital

et une durée plus longue pour des employeurs affiliés au régime géré par Pôle emploi à qui incombe donc l'indemnisation.

Pour le rapporteur public, même si le règlement général du 6 mai 2011 sur l'assurance chômage, annexé à la convention en vigueur, prévoit la prise en compte dans la période d'affiliation des « périodes de suspension du contrat de travail », la disponibilité est par nature différente d'une simple suspension du contrat. Elle va plus loin, ce qui rend l'assimilation à une suspension difficile. S'il est probablement inéquitable de ne pas assimiler la disponibilité à une période d'emploi dans certaines situations pour le calcul des droits eux-mêmes, tributaires de la durée d'affiliation, en particulier si le fonctionnaire n'a pas du tout travaillé pendant cette période, il en va autrement lorsqu'il s'agit de déterminer le débiteur de l'allocation de chômage et que le fonctionnaire a travaillé pendant sa disponibilité.

À retenir : *le lien avec l'employeur public n'est sans doute pas rompu par la disponibilité, mais il doit entièrement être neutralisé à défaut de dispositions contraires pour le calcul des durées respectives d'emploi dans le secteur public en régime d'auto-assurance et le secteur privé.*

CE n° 397062 Mme B du 26 avril 2017 et concl.

Le compte d'engagement citoyen

Le compte d'engagement citoyen, dispositif commun à tous les salariés, donc transversal aux secteurs publics et privés, vient compléter le compte personnel d'activité (CPA), notamment des agents publics, qu'il peut abonder. Les activités sont énumérées, s'exercent dans le cadre d'une charte et sont recensées par la Caisse des dépôts et consignations.

Un double objectif

■ Le compte d'engagement citoyen poursuit un double objectif (articles L. 5151-7 à 11 du code du travail), recenser au 1er janvier 2017 l'ensemble des activités bénévoles ou volontaires exercées par l'agent, et faciliter la reconnaissance des compétences ainsi développées. Elles génèrent 20 heures de formation au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités, dans la limite d'un plafond de 60 heures.

Les agents publics peuvent les utiliser pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat, ou mettre en œuvre leur projet d'évolution professionnelle en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF).

Attention : pour les salariés privés et dans la loi travail, le recensement des activités bénévoles ou de volontariat permet à son titulaire d'acquérir des heures venant compléter le compte personnel de formation et des jours de congés pour

l'exercice de ces activités bénévoles ou volontaires.

Leur mobilisation s'effectue après utilisation des heures inscrites sur le compte personnel de formation, sauf si les actions envisagées sont destinées à permettre aux bénévoles volontaires d'un service civique ou comme sapeur-pompier volontaire d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, puisque seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent les financer (article D. 5151-11 du code).

La charge financière des heures incombe à l'État pour le service civique, les activités dans la réserve militaire, le bénévolat associatif, l'activité de maître d'apprentissage et le volontariat dans les armées, à la commune pour la réserve communale de sécurité civile, à l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire pour cette activité et l'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire (Etat, SDIS, commune ou EPCI).

Une liste limitative

Les activités bénévoles ou de volontariat concernées sont en effet limitatives (article L. 5151-9 du code du travail) : service civique, réserve militaire opérationnelle, volontariat de la réserve civile de la police nationale, réserve civique et ses réserves thématiques (voir ci-dessous), réserve sanitaire, maître d'apprentissage, bénévolat auprès d'une association déclarée depuis au moins 3 ans et ouvrant droit à réduction d'impôt, à condition que le bénévole siège dans son organe d'administration ou de direction, ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles.

Rappel : la réserve civique offre à toute personne volontaire la possibilité de participer, à titre bénévole et occasion-

nel, à la réalisation de projets d'intérêt général.

Elle comporte des réserves thématiques, dont :

- la réserve citoyenne de défense et de sécurité (articles L. 4241-1 et suivants du code de la défense) ;
- les réserves communales de sécurité civile (articles L. 724-1 et suivants du code de la sécurité intérieure) ;
- la réserve citoyenne de la police nationale (articles L. 411-18 et suivants du code de la sécurité intérieure) ;
- la réserve citoyenne de l'Éducation nationale (article L. 911-6-1 du code de l'éducation).

D'autres réserves thématiques peuvent être créées après avis du Haut Conseil à la vie associative (article 63 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014).

Des principes directeurs dans une charte

Une charte qui en énonce les principes directeurs réaffirme un objectif de servir des valeurs de la République en participant à des missions d'intérêt général, à titre bénévole et occasionnel. La réserve doit en effet favoriser la participation de tout citoyen dans un cadre col-

lectif, ponctuel, quelles que soient ses aptitudes et compétences, et concourir au renforcement du lien social en favorisant la mixité. Les champs d'action concernés sont variés : solidarité, éducation, culture, santé, environnement, sport, mémoire et citoyenneté, coopération

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

internationale, sécurité ou intervention d'urgence en situation de crise ou d'événements exceptionnels. L'affectation à une mission nécessite l'accord de l'organisme d'accueil et du réserviste qui doit s'engager à respecter la charte : apporter son concours bénévole, s'engager pour une période déterminée renouvelable avec son accord, accomplir sa mission selon les instructions du responsable de l'organisme, faire preuve de disponibilité, adaptée aux exigences de son engagement, et tenir compte des règles de fonctionnement de la structure. S'y ajoutent un devoir de réserve, de discrétion et de neutralité, de bienveillance envers toute personne en contact avec la mission, une obligation de rendre compte, de signaler à l'autorité de gestion tout incident ou anomalie, et de promotion de l'engagement citoyen. Les organismes d'accueil sont les services de l'État, les

personnes morales de droit public, dont les collectivités locales et les organismes sans but lucratif de droit français, à l'exception des associations culturelles, politiques, des syndicats, congrégations, fondations et comités d'entreprise. Ces personnes s'engagent à respecter la charte, proposer des missions conformes à l'objet de la réserve civique, non substituables à un emploi ou un stage, à préparer le réserviste à sa mission, prendre en considération ses attentes, compétences et disponibilités, conclure, le cas échéant, une convention d'engagement, attester du déroulement de la mission, participer à des missions de communication, de sensibilisation et de promotion de la réserve, et couvrir le réserviste contre les dommages subis par lui ou causé à des tiers. Elles peuvent rembourser les frais qu'il a réellement engagés.

Une durée minimale d'engagement

Un décret (articles D. 5151-11 à 15 du code du travail) définit, pour chaque activité, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF :

- pour le service civique, 6 mois continus ;
- pour la réserve militaire opérationnelle, 90 jours d'activités accomplies ;
- pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité, 5 ans d'engagement continu ;
- pour la réserve communale de sécurité civile, un engagement de 5 ans ;
- pour la réserve sanitaire, une durée d'emploi de 30 jours ;
- pour l'activité de maître d'apprentissage, une durée de 6 mois, quel que soit le nombre d'apprentis ;
- pour les activités de bénévolat associatif, 200 heures réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au

moins 100 heures dans la même association ;

- pour la réserve citoyenne de l'Éducation nationale, une durée d'engagement continue d'un an ayant donné lieu à au moins 25 interventions ;
- pour l'activité de sapeur-pompier volontaire, la signature de l'engagement de 5 ans ;
- pour les réservistes de la réserve civile de la police nationale, une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à 75 vacations par an ;
- pour la réserve citoyenne de la police nationale, une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an ;
- pour la réserve civique et ses réserves thématiques, hors la défense et la sécurité, la sécurité civile, la réserve citoyenne et de l'éducation, une durée d'activité annuelle d'au moins 24 heures.

Un régime déclaratif

Les activités sont déclarées à la Caisse des dépôts et consignations à l'issue de l'année civile (au cours de laquelle le contrat d'engagement est signé) par les structures bénéficiaires : Agence de service et de paiement pour le service civique, ministres compétents pour les activités dans la réserve, commune, établissement public de coopération ou service départemental d'incendie et de secours (SDIS) pour la réserve communale de sécurité civile, Agence nationale de santé publique pour la réserve sanitaire, et employeur pour l'activité de maître d'apprentissage (article D. 5151-15

du code), commune, service d'incendie et de secours, établissement public de coopération intercommunale, ou service de l'État investi à titre permanent de missions de sécurité civile compétent pour l'activité de sapeur-pompier volontaire.

Pour les activités associatives, le titulaire du compte effectue lui-même la déclaration le 30 juin au plus tard, mais son exactitude est attestée par une personne chargée de la direction ou de l'administration de la structure le 31 décembre au plus tard (articles R. 5151-16 à 19 du code).

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 (JO du 20 janvier).

Décrets n° 2016-1826 du 21 décembre (JO du 23 décembre), n° 2016-1950 et 1970 du 28 décembre 2016 (JO du 30 décembre), n° 2017-928 du 6 mai 2017 (JO du 10 mai 2017) et n° 2017-930 du 9 mai 2017 (JO du 10 mai).

Une discrimination en raison de la maternité doit être indemnisée

■ Reprenant une exigence du droit communautaire (directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992), la loi prohibe toute discrimination entre les fonctionnaires à raison de leur sexe. Elle refuse tout agissement sexiste, entendu comme celui lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). En matière de discrimination, la charge de la preuve est renversée puisque si la victime déclarée doit présenter des faits susceptibles d'en faire présumer l'existence, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations étrangères à toute discrimination (article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). Enfin, à l'issue d'un congé de maternité, la fonctionnaire est réintégrée de plein droit dans son ancien emploi ou, si ce dernier ne peut lui être proposé, dans un poste équivalent (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire (MLD n° 2017-039 du 13 février 2017), une ingénieure territoriale directrice des services techniques de la commune est placée, après un congé de maladie, en congé de maternité le 7 mai 2015. Dans le même temps, la commune réorganise ses services conformément aux recommandations d'un cabinet d'audit et transfère certaines compétences vers un EPCI le 1er juin 2016.

Le jour de sa reprise, le 23 novembre 2015, la responsable apprend du directeur général, de la directrice des ressources humaines et de représentants du personnel son affectation à un autre poste. Cette annonce provoque un arrêt de maladie 4 jours plus tard et elle ne reprendra pas avant une mutation externe le 1er décembre 2016.

A la demande du Défenseur des droits, et conformément au renversement de la charge de la preuve, la commune fait valoir qu'avec la réorganisation et les transferts, le poste de directeur des services techniques n'existe plus en tant que tel et que le profil de l'agent est inadapté.

L'ABSENCE D'UNE RÉELLE RÉORGANISATION

De fait, le 1er mars 2015, l'organigramme mentionne un emploi de chef du pôle des services techniques. Pendant l'absence de l'ingénieure, son adjoint assure l'intérim et la commune décide de le confirmer à la tête du service où il donne toute satisfaction et présente pour l'employeur un profil plus technique que celui de la jeune femme. Mais l'organigramme ne révèle pas un changement significatif du profil de responsabilité, de nombreuses compétences n'ayant pas été affectées par le transfert. Par ailleurs, l'ingénieure donnait pleinement satisfaction comme directrice en 2013. Elle s'est donc trouvée discriminée du fait de son absence pour maternité.

Quant à la proposition de réintégration, elle n'est pas équivalente, le seul maintien salarial et un rattachement direct au directeur général ne pouvant s'y substituer. Si, en effet, elle encadrerait 80 agents, dont des ingénieurs dans des domaines diversifiés, son activité est désormais restreinte à la restauration, où elle encadre une dizaine d'agents d'exécution. Dans la réunion du 23 novembre, il lui est d'ailleurs confirmé que ces nouvelles responsabilités ne permettent pas de la considérer comme chef de pôle. S'y ajoutent un bureau 3 fois plus petit et le caractère transitoire de son affectation puisque le conseil municipal rejette une création de poste correspondant à sa nouvelle affectation.

Annoncée le jour de sa reprise, son affectation dévalorise significativement ses qualités professionnelles, porte atteinte à sa dignité et crée un environnement professionnel humiliant et dégradant. Les certificats médicaux confirment d'ailleurs une dépression réactionnelle d'origine professionnelle, et la commission de réforme puis l'employeur reconnaissent l'imputabilité de son état pathologique au service. Le médecin expert de la commission indique même que sa réintégration est subordonnée à une mutation dans une autre collectivité.

Dans ces conditions, le Défenseur des droits estime que cette victime d'une discrimination doit voir son préjudice intégralement réparé.

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@editionsorman.com