

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

UNE FORMATION OBLIGATOIRE DES AGENTS PUBLICS À LA LAÏCITÉ

Avec la remise du rapport du préfet Pierre Besnard et de l'universitaire Isabelle de Mecquenem sur la formation à la laïcité, le ministère de la Fonction publique a indiqué, le 18 mai, qu'avant la fin de l'année, les écoles de service public dispenseraient une formation obligatoire à la laïcité. Celle-ci s'imposera mi-2022 au plus tard à tout nouveau recruté, avant une extension à tous les agents en 2024. Priorité sera donnée aux référents laïcité (dont la nomination est recommandée), aux agents en contact avec le public et aux services RH.

Le gouvernement avait en effet demandé aux auteurs du rapport de faire des propositions définissant une formation au principe de laïcité destinée à tous les agents, qu'il entend rendre obligatoire par la loi avec le projet « confortant les principes de la République ».

Ce rapport confirme la nécessité d'une intégration de cette formation et de sa valorisation dans la carrière au titre des éléments fondamentaux à maîtriser, estimant que cette question est trop peu prise en compte, seuls 15 % des agents déclarant avoir été formés.

Pour la formation initiale en école, le rapport préconise un socle commun pour l'ensemble des écoles et, pour les agents n'en bénéficiant pas, un module obligatoire dans la formation d'intégration, avant la titularisation. S'agissant des contractuels, il recommande aux employeurs de rappeler les principes de laïcité et de neutralité avant la signature de l'engagement, et de les former la 1^{ère} année du contrat. Seuls les engagements de courte durée (de moins de 6 mois) échapperaient à une formation, charge aux employeurs de leur rappeler la portée de ces principes au moment de leur engagement. Mais, en cas de renouvellement du contrat, la formation deviendrait obligatoire.

S'agissant de son contenu, le rapport préconise une formation unique d'une journée, accessible aux agents des 3 versants de la fonction publique, sur le modèle du module "Valeurs de la République et laïcité" mis en œuvre par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) avec le CNFPT. Pourrait s'y ajouter un module de cas pratiques liés aux problématiques propres à chaque employeur.

Source Acteurs publics.

25 MAI 2021
N° 1722

CONGÉ DE PATERNITÉ

L'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant au 1^{er} juillet 2021page 2

CONTRAT

L'absence d'intérêt du service au non-renouvellement du contrat est une fautepage 3

COVID-19

La suspension des épreuves facultatives de certains concourspage 4

HARCÈLEMENT SEXUEL

Des propos grivois constituent un harcèlement sexuelpage 5

DOSSIER

La réforme des comités techniquespages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Non déclaration de concubinage : la CNRACL a 5 ans pour récupérer la pension de réversionpage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



La prolongation de l'aide aux chômeurs

Avec l'état d'urgence sanitaire, les chômeurs indemnisés bénéficient de mesures de protection prolongées jusqu'au 31 mai 2021.

Depuis le 30 décembre 2020, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation pour permettre l'ouverture de droits à chômage est prolongée du nombre de jours correspondants à la partie de cette période comprise entre le 30 octobre 2020 et, désormais, le 31 mai 2021, comme elle l'a été entre le 1er mars et le 31 mai 2020. Cette période, initialement de 24 mois pour les salariés de moins de 53 ans, et de 36 mois à 53 ans et plus, peut, avec les 2 allongements, atteindre 33 mois pour les premiers et 45 mois pour les seconds.

Pour la démission, la crise sanitaire a admis 2 nouveaux cas de démission légitime permettant l'attribution du chômage. Sont en effet éligibles les salariés qui ont démissionné entre le 1er juin et le 29 octobre 2020 pour reprendre un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois (455 heures) qui s'est concrétisé par une embauche à laquelle, soit l'employeur a mis un terme avant 65 jours travaillés (3 mois ou 91 jours calendaires), ou qui ne s'est pas concrétisé par un emploi, charge au salarié de fournir une promesse d'embauche, un contrat ou une déclaration de l'employeur attestant qu'il y a renoncé ou l'a reportée. Ces 2 cas de démission concernant toute prise en charge intervenant entre le 30 décembre 2020 et, désormais, le 31 mai 2021. Rappelons que, par le jeu d'une ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021, un allocataire indemnisé dont la fin de droit intervient entre le 30 octobre 2020 et le 30 avril 2021 bénéficie d'un allongement de son indemnisation jusqu'au 30 avril 2021, qu'il remplisse ou non des conditions de rechargement, durée entendue comme le nombre de jours calendaires entre la fin des droits et le 30 avril.

Arrêté du 7 mai 2021 (JO du 12 mai) et site Internet UNEDIC.

L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT AU 1ER JUILLET 2021

■ Depuis l'ordonnance sur la santé et la famille du 25 novembre 2020, la durée des congés liés à la parentalité est alignée sur le code du travail, notamment pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (articles L. 1225-35 du code et 57 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

À retenir : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 en porte la durée de 11 à 25 jours consécutifs, et de 18 à 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Un décret du 10 mai dernier prévoit qu'il est nécessairement pris dans les 6 mois (au lieu de 4) de la naissance de l'enfant, et exige du salarié qu'il informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

Ce congé est divisé en 2 parts, puisque 4 jours calendaires consécutifs font obligatoirement suite au congé de naissance de 3 jours, soit 7 jours consécutifs.

Rappel : lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, les 4 jours obligatoires sont prolongés de droit dans la limite de 30 jours consécutifs (art. L. 1225-35 et D. 1225-8-1 du code).

Les 21 ou 28 jours restants font l'objet d'une seconde période à prendre dans les 6 mois de la naissance (sauf hospitalisation de ce dernier ou décès de la mère, auquel cas le congé est pris dans les 6 mois suivant la fin du congé de maternité dont le père a bénéficié).

Le décret permet le fractionnement de cette période en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. Le salarié informe son employeur des dates et des durées de la ou des périodes de congés un mois au moins avant leur début.

Attention : si l'enfant naît avant la date prévisionnelle et que le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur.

Sont bénéficiaires le père fonctionnaire, le conjoint fonctionnaire de la mère, lié à elle par un PACS ou son concubin.

Pour les salariés du régime général, la loi adapte le code de la sécurité sociale (article L. 331-8) en prévoyant que les indemnités journalières sont versées pour la nouvelle durée du congé, mais attribuées sous réserve que l'agent cesse toute activité, et au minimum les 4 jours obligatoires.

L'indemnité journalière est identique à celle perçue par la mère au titre du congé maternité et n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, l'assurance chômage ou le régime de solidarité. Au 1er janvier 2021, son montant était compris entre 9,53 euros et 89,03 euros par jour, versé par l'Assurance maladie mais supporté par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) (art. L. 223-1 du code de la sécurité sociale).

Attention : même si la loi du 26 janvier 1984 ne renvoie qu'à la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les travaux préparatoires de la loi de financement précisent qu'elle inscrit dans le statut de la fonction publique « des modalités d'extension du congé de paternité et de sa part obligatoire ».

Le nouveau dispositif s'appliquera aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021, ou nés avant cette date mais dont la naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

Article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 (JO du 15 décembre). Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 (JO du 12 mai).

LE REMBOURSEMENT D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES PAR L'AGENT SUPPOSE DE LES AVOIR PERÇUES

■ **Le contractuel en activité comptant au moins 3 ans de services, atteint d'une affection l'empêchant de travailler, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie de 3 ans au plus.** Il conserve son plein traitement pendant un an et la moitié pendant 24 mois, les prestations en espèces du régime général étant déduites du plein ou du demi-traitement (articles 8 et 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Le code de la sécurité sociale reprend ces principes, prévoyant que la CPAM ne peut pas suspendre le versement de l'indemnité journalière (IJ) lorsque l'employeur maintient tout ou partie du salaire ou des avantages en nature.

En pratique, s'il verse la totalité de la rémunération, il est subrogé de plein droit à l'assuré dans ses droits aux IJ.

À retenir : si le contrat individuel ou collectif de travail (ou le texte) prévoit le maintien en tout ou partie du salaire sous déduction des IJ, l'employeur verse la rémunération sans opérer cette déduction, est subrogé de plein droit à l'agent dans ses droits aux IJ, si le salaire est au moins égal à leur montant. Dans les autres cas, l'employeur ne peut que réclamer à l'agent la somme correspondant aux IJ, dans la limite du salaire maintenu.

Le droit aux indemnités est subordonné à la réalisation d'au moins 150 heures de travail les 3 mois civils ou 90 jours précédents l'arrêt de travail.

S'il se prolonge sans interruption au-delà du 6e mois, l'agent doit avoir été affilié depuis 12 mois au moins à la date de l'arrêt, et justifier, soit d'avoir effectué au moins 600 heures de travail sur les 12 mois civils ou 365 jours précédant l'arrêt, soit d'un montant de cotisations maladie, maternité, invalidité et décès perçues sur ces 12 mois civils au moins égal au montant dû pour un salaire égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire.

Des titres de recettes irréguliers

Le ministère des Finances accorde à une contractuelle un congé de grave maladie et la rémunère à plein puis à demi-traitement jusqu'au 28 mars 2014, date d'un congé sans traitement, suivi d'un licenciement le 24 mai. Au titre de la déduction des prestations en espèces, il émet des titres de recettes correspondant au montant des indemnités journalières perçues par la femme.

Pour la cour, seules peuvent être déduites du plein ou demi-traitement les IJ effectivement versées par la caisse de sécurité sociale. En cas de maintien du plein traitement à l'initiative de l'employeur, il lui appartient, au titre de la subrogation légale dont il dispose, de recouvrer directement auprès de la CPAM les IJ dues à l'agent. Or, une attestation montre que, dès le 1er février 2012, les IJ ont été interrompues et que la femme n'en a jamais bénéficié.

Si l'employeur s'estime détenteur d'une créance à l'origine des titres de recettes sur les années 2012 à 2014, le code de la sécurité sociale s'opposait à toute reprise d'IJ, qui n'avaient pas été effectivement versées. Il appartenait donc au ministère des Finances qui avait maintenu de sa propre initiative le plein puis le demi-traitement, de récupérer auprès de la CPAM les indemnités journalières dues à la femme, de sorte que les titres exécutoires étaient privés de base légale. Cette faute engage sa responsabilité et justifie le paiement d'une somme du même montant que les titres émis pour la période d'arrêts postérieure au 1er février 2012, soit un montant de 5 589 €.

CAA Nantes n° 18NTO4050 Mme D du 18 février 2020.

L'absence d'intérêt du service au non-renouvellement du contrat est une faute

Lorsqu'il recrute un contractuel en CDD, l'employeur reste libre du renouvellement de l'engagement, n'étant tenu qu'à une information de l'agent sur ses intentions dans un délai compris entre 8 jours et 2 mois (3 mois en cas de perspective d'un CDI). Ces délais sont doublés pour les personnes reconnues handicapées (articles L. 5212-13 du code du travail et 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Pour autant, un refus ou la proposition d'un contrat substantiellement différent sans l'accord de l'agent ne peut reposer que sur un intérêt du service. Le maire embauche ainsi en CDD, le 12 février 2012, un ingénieur principal comme responsable du patrimoine bâti dont il refuse de renouveler l'engagement à son échéance le 15 juillet 2015, rejetant une demande indemnitaire de 23 500 €.

La commune affirme vouloir recruter un fonctionnaire et complète le poste de la responsabilité d'adjoint au directeur des services techniques. Mais la fiche de poste publiée le 10 février 2015 porte sur l'emploi de responsable du patrimoine bâti et évoque la programmation et la conduite d'opérations immobilières, le suivi de la maintenance du patrimoine bâti, la gestion administrative et financière du service, toutes tâches exercées par l'ingénieur. Quant au rôle d'adjoint au DST, il est secondaire, et l'agent encadre les services techniques depuis 2013. Enfin, si le poste est accessible à des ingénieurs ou techniciens, il est ouvert à des contractuels.

La commune n'apportant aucun élément établissant une détérioration de la manière de servir de l'agent, rien n'établit un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat.

C'est donc logiquement que le tribunal a annulé la décision et condamné la commune à 23 500 € de réparation du préjudice.

CAA Paris n° 18PA02857 commune de Saint-Fargeau-Ponthierry du 14 février 2020.

COVID-19 : LA SUSPENSION DES ÉPREUVES FACULTATIVES DE CERTAINS CONCOURS

■ **Pour alléger l'organisation des concours dans le contexte de la pandémie, un décret suspend ou adapte les épreuves de plusieurs concours.**

Sont concernés les cadres d'emplois de directeurs d'établissements d'enseignement artistique de 1^{ère} et 2^e catégorie, de bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine, conseiller des APS, d'agent de police municipale, d'adjoint administratif, adjoint du patrimoine, assistant de conservation du patrimoine, pour le recrutement dans les grades d'assistant et principal de 2^e classe, de conseiller socio-éducatif et d'ingénieur.

En pratique, les épreuves orales ou écrites facultatives (langues, traitement automatisé de l'information, informatique, droit ou finances publiques pour les adjoints administratifs) sont suspendues.

Pour les attachés de patrimoine, l'épreuve orale de langue, bien qu'obligatoire, est également suspendue. Il en va de même de l'épreuve facultative de traitement automatisé de l'information.

Pour les agents de police municipale, l'épreuve physique choisie par le candidat au moment de son inscription entre

saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids et natation, bien qu'obligatoire, est suspendue. Subsiste l'épreuve de course à pied, elle-même réduite à 60 m pour les femmes et les hommes, et dont le barème est adapté par arrêté.

Ces dispositions s'appliquent aux concours ouverts au plus tard le 31 octobre 2021, dont les épreuves se déroulent 15 jours au moins à compter de la date d'entrée en vigueur du décret, le 13 mai 2021.

Par ailleurs, pour faciliter la vaccination, un décret autorise les étudiants de 3^e cycle en médecine et pharmacie à administrer les vaccins dans des centres de vaccination et sur leurs lieux de stage, et complète la liste des professionnels diplômés d'État pouvant vacciner, par les masseurs kinésithérapeutes, les aides-soignants, auxiliaires de puériculture et ambulanciers. S'y ajoutent les détenteurs de la formation « premiers secours en équipe de niveau 2 » (PSE2) et les étudiants en premier cycle de maïeutique.

Décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 et un arrêté du même jour (JO du 12 mai).

Décret n° 2021-575 du 11 mai 2021 (JO du 12 mai).

CONGÉS BONIFIÉS

CONGÉS BONIFIÉS : LES DIFFICULTÉS DES AGENTS POUR ÉTABLIR LE CENTRE DE LEURS INTÉRÊTS

■ **Les fonctionnaires et contractuels en CDI exerçant en métropole dont le centre des intérêts matériels et moraux se situe en Guadeloupe, Guyane, à la Martinique, la Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon peuvent bénéficier de congés bonifiés dans les mêmes conditions que l'État** (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 88-168 du 15 février 1988).

Ce congé de 31 jours consécutifs entraîne la prise en charge par l'employeur des frais de voyage de l'agent, de ses enfants à charge et de ceux de son conjoint, concubin, partenaire d'un PACS dont les revenus n'excèdent pas un plafond de 18 552 euros bruts (AM du 2 juillet 2020).

Ouvert tous les 24 mois, il lui assure le bénéfice du complément salarial du département concerné [40 % du traitement (25 % plus 15 % de complément), ramenés à 35 % (25 % plus 10 %) pour la Réunion] (articles 2 à 11 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978).

La principale condition tenant au centre des intérêts matériels et moraux de l'agent, le maire refuse le 1^{er} septembre 2015 le bénéfice de ces congés à une femme originaire de la Martinique, faute pour elle d'avoir établi qu'elle y avait le centre de ses intérêts.

Née en métropole, elle y réside et suit sa scolarité jusqu'à 13 ans, avant de s'installer en Martinique avec ses parents pendant 6 années. Elle rejoint la métropole en 1991, soit

pendant plus de 20 ans à la date du refus. Agent de police municipale, elle est mère de 3 enfants, tous nés en métropole, et n'a jamais recherché de mutation vers la Martinique, sauf en 1989. La seule propriété avec son frère, sa sœur et sa mère d'une maison en indivision à Fort-de-France, la détention d'un compte bancaire à la BNP Paribas Martinique, et la circonstance que son frère et sa mère (avec qui elle a des échanges téléphoniques réguliers) résident en Martinique ne démontrent aucunement qu'elle y ait gardé le centre de ses intérêts moraux et matériels à la date du refus qui lui est opposé.

À retenir : une jurisprudence constante définit en effet le centre des intérêts matériels et moraux à partir d'un faisceau d'indices appréciés à la date de la décision sur la demande : lieu de naissance, de celui de sa résidence, de celle des membres de sa famille, du lieu où le fonctionnaire est, soit propriétaire ou locataire de biens fonciers, soit titulaire de comptes bancaires, de comptes d'épargne ou de comptes postaux, ainsi que d'autres éléments parmi lesquels le lieu du domicile civil avant l'entrée dans la fonction publique, celui où il a réalisé sa scolarité ou ses études, et la volonté manifestée par l'agent, notamment lors de demandes de mutation.

CAA Versailles n° 18VE02588 Mme B du 13 février 2020.

DES PROPOS GRIVOIS CONSTITUENT UN HARCÈLEMENT SEXUEL

■ **Aucun agent ne doit subir de harcèlement sexuel, entendu comme des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui, soit portent atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** (article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La commune recrute une femme le 3 octobre 2011 dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, la nomme stagiaire puis la titularise adjoint technique de 2e classe le 1er octobre 2013. Affectée aux services techniques, elle sollicite sans succès, le 19 avril 2016, la protection de la mairie, contre le harcèlement sexuel de l'adjoint au maire chargé des travaux.

Des propos ou comportements à connotation sexuelle, répétés ou non répétés, s'ils atteignent un certain degré de gravité, tenus dans ou à l'occasion du service, non désirés par leur destinataire et qui ont pour objet ou effet, soit de porter atteinte à sa dignité, soit de créer une situation intimidante, hostile ou offensante lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur ou d'une personne dont la victime pense qu'elle peut influencer sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, constituent un harcèlement sexuel (et comme tels sont passibles d'une sanction).

L'adjoint au maire est le tuteur des personnes recrutées dans le cadre de contrats aidés et le responsable des services techniques, en l'absence de directeur des services techniques en 2016. Ses fonctions sont donc susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail des agents et leur carrière. Quant à la femme, de catégorie C, elle demeure dans une situation précaire jusqu'en octobre 2013.

La répétition de propos déplacés

Sans doute n'a-t-elle pas refusé la proposition de l' élu de lui adresser les courriels sur sa messagerie personnelle, mais elle n'y a jamais répondu. Selon la capture d'écran de cette dernière, entre le 21 octobre et le 20 décembre 2011, elle reçoit 39 courriels. Si elle n'est pas la seule destinataire de ces blagues grivoises, dont l'intitulé même laisse envisager leur contenu, certains messages lui sont personnellement adressés et ne peuvent pas être considérés, compte tenu de la position d'autorité de l'adjoint, comme ayant un caractère strictement privé. Dans un courriel du 21 octobre, constatant qu'elle est restée au travail, il lui indique qu'il la punira la prochaine fois par « une fessée de préférence ou autre... » et qu'il peut être « sans limites ». Le 2 novembre, il lui indique avoir reconnu sa poitrine parmi plusieurs photos et, dans les locaux techniques, fait allusion au fait que ses collègues masculins pourraient venir « lui frotter le dos sous la douche des vestiaires ». Il se présente à 2 reprises à son domicile ou à proximité hors des heures de service, et

une attestation du directeur des services techniques en 2015 confirme qu'il la qualifie de « cougar » auprès des stagiaires et lui fait des remarques sur sa tenue « peu sexy » ou son anatomie.

La femme informe régulièrement sa hiérarchie des comportements de l'adjoint dont elle dépend. Comme le Défenseur des droits, la cour y voit un harcèlement sexuel.

Une obligation d'action

Rappel : pour ne pas laisser sans recours les victimes de harcèlement sexuel, la loi impose aux employeurs de les protéger et de réparer le préjudice qui a pu en résulter (article 11 de la loi). Les modalités de mise en œuvre restent à leur discrétion, mais ils doivent faire cesser les attaques, assister la victime dans ses poursuites judiciaires (avec prise en charge des frais d'avocat), et réparer le préjudice qu'elle a subi. Il ne peut déroger à cet impératif que pour des motifs d'intérêt général.

S'agissant de la preuve et, comme pour le harcèlement moral, la victime déclarée doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'auteur présumé de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères.

L'adjoint fait valoir qu'elle a accepté ces mails « pour rigoler », mais elle se plaignait de leur quantité et de leur teneur, évoquant aussi des propos sur son statut précaire. Elle alerte la DGS à de nombreuses reprises et il reconnaît, le 6 novembre 2015, des remarques sexistes et machistes, qu'il minimise. Le 13 janvier 2016, en présence de la 1ère adjointe et de la DGS, des faits précis sont évoqués et, dans un courrier du 25 mai, l' élu reconnaît des messages « grivois mais non pornographiques ». De son côté, la femme est en arrêt pour un syndrome anxio-dépressif en novembre 2015 puis à compter du 18 février 2016.

Dans ces conditions, la commune devait réaliser une enquête sérieuse auprès de l' élu et de la femme pour vérifier leurs affirmations, sans considérer qu'elle n'avait pas d'éléments suffisants de preuve pour accorder la protection fonctionnelle.

La commune affirme que le comportement de la femme a justifié le refus de protection. Même si elle conteste fréquemment l'éloignement de ses vestiaires des services techniques et la séparation de ses collègues masculins, les rejets de formations, ses taches et ses plannings, la commune ne saurait justifier son refus par une lutte contre le climat relationnel exécrable du service.

Ni la présomption d'innocence de l'adjoint au plan pénal, ni l'absence de plainte de l'intéressée ne justifiant le refus de protection, la cour confirme les 4 000 € de préjudice moral accordé par le tribunal administratif.

CAA Nantes n° 19NT01470 commune de Tréméven du 10 janvier 2020.

La réforme des comités techniques

Nés de la fusion du comité technique (CT) et du CHSCT (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 article 4), le futur comité social territorial (CST) et son instance spécialisée en hygiène et sécurité font l'objet d'un décret unique de quelques 107 articles réorganisant partiellement la structure des deux institutions. Son entrée en vigueur s'étale jusqu'au 1er janvier 2023.

Le maintien d'un seuil de 50 agents

■ Le texte réécrit et abroge l'actuel décret sur les comités techniques (n° 85-565 du 30 mai 1985) et intègre en partie celui sur l'hygiène et la sécurité (n° 85-603 du 10 juin 1985), au risque de rendre plus difficile l'approche de ces questions, qui nécessiteront d'articuler la loi, le code du travail et donc 2 décrets.

Comme aujourd'hui (article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents devra disposer d'un comité social territorial (CST). En deçà, l'employeur affilié au centre de gestion relèvera du CST placé auprès de ce dernier.

Rappel : les agents des centres de gestion relèvent des comités placés auprès d'eux.

Par ailleurs, un CST commun (avec toujours un effectif global d'au moins 50 agents) est possible par délibérations concordantes d'une collectivité, d'un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés, entre un EPCI et tout ou partie des communes membres ou des établissements qui leur sont rattachés, un comité social unique couvrant la métropole de Lyon, les communes de son territoire et leurs établissements publics.

S'y ajoute, sur délibération de l'assemblée, la possibilité d'un CST dans les (groupes de) services dont la nature ou l'importance le justifie.

L'effectif d'agents retenu pour déterminer le seuil de 50 salariés s'apprécie au 1er janvier de chaque année. En cas de franchissement, un CST doit être mis en place au cours des 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général des comités sociaux territoriaux.

Inversement, si l'effectif d'un employeur devient inférieur à 50 agents, le CST reste en place jusqu'au renouvellement général. Cependant, si l'effectif se réduit à moins de 30 agents ou si, par le jeu des vacances, le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à 3, l'assemblée locale peut, sans y être obligée, dissoudre le comité social après consultation des organisations syndicales qui y siègent. Si la dissolution concerne le comité d'une collectivité ou d'un établissement affilié, le CST du centre de gestion devient compétent sur l'ensemble des questions intéressant l'employeur.

La présidence reste celle de l'autorité locale ou de l' élu la représentant et, avec la fusion des CT/ CHSCT, seront saisis le comité social et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

La composition du CST

La loi (article 33-2) prévoit que les comités sociaux comprennent des représentants de l'employeur et des représentants du personnel et que le recueil de l'avis des représentants de l'employeur est subordonné à une délibération expresse en ce sens, selon l'effectif des agents relevant du comité social territorial.

Le décret fixe le nombre de représentants titulaires du personnel dans les limites ci-après :

- de 50 à moins de 200 agents : 3 à 5 représentants ;
- de 200 agents à moins de 1 000 : 4 à 6 représentants ;
- de 1 000 à moins de 2 000 agents : 5 à 8 représentants ;
- à partir de 2 000 agents : 7 à 15 représentants.

Ce nombre est arrêté pour la durée du mandat au moment de la création du comité et actualisé avant chaque élection.

Dans le calcul, sont retenus l'ensemble des agents pris en compte dans le périmètre du comité social territorial.

Le nombre de représentants titulaires s'accompagne d'un nombre équivalent de membres suppléants.

La présidence et la représentation de l'employeur

Comme aujourd'hui, la loi retient une composition faite de représentants de la collectivité ou de l'établissement employeur désignés, et de représentants du personnel élus dans le cadre des élections professionnelles.

Le président du CST reste l'autorité locale ou son représentant, nécessairement un élu local, ou le président du centre de gestion ou son représentant désigné parmi les membres du conseil d'administration. Il est désigné au sein de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion.

Lorsque le comité social est placé auprès de la collectivité ou de l'établissement, l'autorité locale désigne ses représentants au sein de l'organe délibérant ou parmi les agents de la structure.

Si le comité est auprès du centre de gestion, son président désigne les représentants des employeurs parmi les élus des collectivités et établissements de moins de 50 agents affiliés au centre, sur avis des membres du conseil d'administration issus de ces collectivités, et parmi leurs agents ou ceux du centre.

Comme aujourd'hui, ces membres constituent, avec le président, le collège des représentants des employeurs, dont le nombre ne peut pas être supérieur à celui des représentants du personnel.

S'il est inférieur, le président du comité peut le compléter par un élu ou un agent.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Le mandat des représentants du collège employeur expire avec leurs propres mandats électifs ou fonctions, ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant. Ce mandat reste renouvelable et l'employeur peut à tout moment, et pour la suite du mandat, remplacer leurs représentants.

Le mandat des représentants du personnel

Les représentants du personnel étant élus, seules les organisations syndicales de la FPT légalement constituées depuis 2 ans à compter de la date de dépôt légal des statuts, et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendances, peuvent se présenter. Sont également concernées les organisations syndicales de fonctionnaires affiliés à une union de syndicats de fonctionnaires respectant les mêmes conditions (article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La durée de leur mandat reste fixée à 4 années, mais si un comité social est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

Les incidences de l'instauration de formations spécialisées en hygiène et sécurité

Comme le prévoit la loi (article 32-1), les CHSCT disparaissent au profit d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, que le décret appelle « formation spécialisée du comité » et dont le seuil de création obligatoire est relevé de 50 à 200 agents au moins, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) instituant cette formation sans condition d'effectifs.

Attention : s'agissant des CST rattachés au centre de gestion, la rédaction de la loi liant la formation spécialisée au nombre d'agents employés, elle peut laisser penser que si le centre de gestion emploie au moins 200 agents, l'institution de cette formation devient obligatoire, une situation qui serait alors contradictoire avec le fait que le comité social est compétent pour le centre et les collectivités de moins de 50 agents. Cependant, le texte publié ne donne aucune indication sur la situation des centres, renvoyant simplement au texte législatif. Cette formation est néanmoins possible en deçà du seuil de 200 agents sur décision de l'assemblée locale, si des risques professionnels particuliers le justifient. Cette création peut l'être sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) ou de la majorité des représentants du personnel au comité social territorial.

Par ailleurs, et toujours sur délibération de l'assemblée locale, en complément de la formation spécialisée, une formation spécialisée dite « de service ou de site » peut être créée si l'implantation géographique des services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles soumis à

des risques professionnels particuliers, le justifie.

Ces formations exercent alors les attributions du CST en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour le périmètre du site ou des services concernés, sauf si les questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation, examinées directement par le comité social.

La création volontaire de ces formations spécialisées complémentaires peut également s'effectuer sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) ou de la majorité des représentants du personnel au comité social. L'employeur désigne le président de la formation spécialisée parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion.

Le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée

Le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée est égal au nombre de représentants du personnel titulaires du comité social.

Lorsqu'une formation spécialisée de site ou de service est instituée en complément de « la formation spécialisée du comité », le nombre de représentants du personnel titulaires est encadré comme suit, l'effectif retenu étant celui des sites ou services concernés :

- 3 à 5 agents pour un effectif inférieur à 200 agents ;
- 4 à 6 agents entre 200 et moins de 1 000 agents ;
- 5 à 8 agents entre 1 000 et moins de 2 000 agents ;
- 7 à 15 agents à partir de 2 000 agents.

S'agissant des représentants de l'employeur au sein de chaque formation spécialisée, leur nombre ne peut pas excéder celui des représentants du personnel dans la même formation.

Si le nombre de représentants suppléants est égal à celui des titulaires, l'organe délibérant peut décider, dans l'intérêt du bon fonctionnement de la formation et sur avis du comité social territorial, que chaque titulaire dispose de 2 suppléants.

Les dispositions communes de fin de mandat au CST et aux commissions spécialisées

Le mandat des représentants du personnel prend obligatoirement fin avec la cessation de leurs fonctions par démission, ou parce que l'intéressé ne remplit plus les conditions pour être électeur ou éligible (congé de longue ou de grave maladie ou de longue durée, disponibilité, rétrogradation ou exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans à titre disciplinaire, sauf amnistie ou décision acceptant à leur demande qu'aucune trace de la sanction ne subsiste au dossier, ou incapacité électorale).

Au sein de la formation spécialisée, la fin de fonctions peut résulter de la demande de l'organisation syndicale qui a désigné l'agent, la cessation des fonctions prenant fin à réception de cette demande par l'employeur auprès duquel est placé le comité social.

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 (JO du 12 mai).

NON DÉCLARATION DE CONCUBINAGE : LA CNRACL A 5 ANS POUR RÉCUPÉRER LA PENSION DE RÉVERSION

■ **Le conjoint du fonctionnaire décédé bénéficie d'une pension de réversion de 50 % de celle que son conjoint a ou aurait pu obtenir à la date de son décès. Mais s'il contracte un nouveau mariage ou vit en concubinage notoire, il perd ce droit à pension** (articles 40 et 47 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

La CNRACL a 3 ans, outre l'année au cours de laquelle le trop-perçu est constaté, pour obtenir la restitution des pensions indûment payées. Ce délai n'est toutefois pas opposable en cas de fraude, omission, déclaration inexacte ou mauvaise foi (articles 59 du décret et L. 93 du code des pensions).

Une femme bénéficie d'une pension de réversion de son époux, décédé le 8 août 1988. Le 27 mai 2015, la CNRACL lui adresse une déclaration de situation familiale. Déclarant le 7 juin vivre en concubinage notoire depuis le 30 avril 1991, la CNRACL l'informe le 11 août de la suspension de sa pension de réversion à compter du 1^{er} août et, le 20 janvier 2016, qu'elle doit 109 279 € de trop-versé, rejetant un recours gracieux le 26 avril.

En cassation, le Conseil d'État rappelle que si le droit à pension de réversion est régi par les dispositions en vigueur à la date du décès (un décret du 9 septembre 1965 dans l'affaire), la restitution des sommes indûment versées relève des textes en vigueur à la date à laquelle la caisse de retraite décide de récupérer les sommes, soit le décret CNRACL de 2003.

L'application de la prescription civile

La perception d'une pension de réversion malgré un concubinage notoire non déclaré auprès de la caisse, même s'il ne révèle aucune intention frauduleuse ou mauvaise foi du bénéficiaire, fait obstacle à l'application de la prescription de 3 ans du code des pensions, conformément à une jurisprudence rendue quelques mois plus tôt (CE n° 414756 Caisse des dépôts et consignations du 28 janvier 2019), comme l'indique le rapporteur public.

Le code civil (article 2224) prévoit sur un plan général que les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par 5 ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Mais cette prescription concerne le délai donné à l'agent

pour exercer une action en paiement ou en restitution, c'est-à-dire pour exercer le droit de créance, et non la détermination de la créance elle-même, dont le fait générateur est le versement indu.

En estimant que le code ne permettait pas à la CNRACL de récupérer les sommes antérieures de plus de 5 années à leur paiement, la femme a confondu la constitution du droit de créance et le point de départ du délai pour en obtenir le paiement, qui court à compter de la date à laquelle le créancier, donc la caisse de retraite, a eu connaissance de la créance. C'est pourquoi, le tribunal a fait partir ce délai de la date à laquelle la CNRACL a été informée du changement de situation de la femme bénéficiaire de la pension de réversion.

Le Conseil d'État rappelle néanmoins que l'action de la caisse supporte une limite générale, puisque le code (article 2232) prévoit que le report du point de départ de la suspension ou de l'interruption de la prescription ne saurait porter le délai de prescription au-delà de 20 ans à compter du jour de la naissance du droit.

À noter : ainsi, aucun droit ne peut être exercé plus de 20 ans après sa naissance, même si son titulaire en ignorait l'existence et ne pouvait l'exercer, excluant que la caisse récupère les sommes indûment versées plus de 20 ans auparavant.

Reste que cette prescription de 20 ans était, avant une réforme du 17 juin 2008, de 30 ans, et que les dispositions transitoires ont prévu que les nouvelles dispositions s'appliquaient aux prescriptions à compter du jour d'entrée en vigueur de la loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée antérieure. Aussi, pour les droits nés avant l'entrée en vigueur de la loi de 2008, comme dans l'affaire, la prescription trentenaire continuait de s'appliquer.

À retenir : dans ces conditions, la femme ayant déclaré en juin 2015 vivre en concubinage depuis 1991, le tribunal a valablement pu estimer que l'action de la CNRACL en répétition des sommes indûment versées, engagée dans le délai de 5 ans à compter de la date à laquelle elle a été informée du changement de situation, n'était pas prescrite les 20 janvier et 26 avril 2016.

CE n° 420909 Mme A du 20 septembre 2019 et concl.

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 : eve.lyne.brochand@editionssorman.com