

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 ministre qui se veut la DRH de la transformation publique

Nommée ministre de la Transformation et de la Fonction publiques en juillet dernier, Amélie de Montchalin débute son ministère par une action de communication en direction des agents, s'affirmant la ministre des 3 fonctions publiques, endossant le rôle du « DRH groupe » et rendant hommage à leur travail pendant le confinement.

Attentive aux exigences de la reprise de l'activité économique, la ministre se centre sur la transformation des administrations et des services publics plus que sur la fonction publique elle-même, affirmant vouloir capitaliser sur la créativité née des réflexions et des initiatives prises pendant cette période.

Non fonctionnaire et élue en 2017, l'ancienne élève d'HEC, dont les premières expériences professionnelles ont eu lieu chez BNP et AXA, entend éliminer lourdeurs, procédures et hiérarchies pesantes. La ministre affirme vouloir engager un dialogue social dense, franc et constructif sur les missions des agents et l'organisation des services publics, leurs conditions de rémunération, de travail et de protection, en lien « avec les élus du terrain ».

La ministre entend simplifier l'action publique et faciliter la relance du pays en permettant à chacun, dans son action quotidienne, de mieux remplir ces objectifs.

Selon elle, il ne s'agit pas d'écrire une loi (après un texte qui a flexibilisé, voire déconstruit, le régime de gestion des fonctionnaires territoriaux notamment), mais de se donner la possibilité d'agir, en identifiant les bonnes idées, les procédures efficaces et les bons outils.

Site Internet : <https://www.transformation.gouv.fr/>

8 SEPTEMBRE 2020
N° 1687

CARRIÈRE

L'absence de droit au reclassement des stagiaires inaptespage 2

RÉMUNÉRATIONS

Un licenciement pour insuffisance fonde le versement d'une indemnité de congés payéspage 3

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Covid-19 : les règles de travail applicables depuis le 1er septembre 2020page 5

ANALYSE

Toute réaffectation d'un contractuel inapte à ses fonctions n'est pas un reclassementpages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Un contrôle hiérarchique normal n'engage pas la responsabilité de l'employeur pour harcèlementpage 8

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



L'accident de service repose sur une présomption d'imputabilité

Le fonctionnaire, victime en activité d'un accident reconnu imputable, bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Est présumé tel, l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, 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 de circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le 3 septembre 2014, la résidente d'un Ehpad se laisse tomber sur une chaise. En tentant de la soutenir, une agente hospitalière ressent une douleur dans le bras droit, dont une experte auprès de la cour d'appel relève qu'il est à l'origine d'une gêne importante, puis d'une rupture du tendon diagnostiquée en novembre.

Ni un premier certificat le jour même, ni l'affirmation d'un généraliste 3 ans plus tard, rattachant cette pathologie à un état de santé préexistant, ne saurait remettre en cause ce rapport. Même si la femme, compte tenu de l'absence de ses supérieurs le jour de l'accident, le déclare le lendemain, il s'agit d'un accident de service, aucune circonstance ne l'en détachant. C'est donc à tort que le centre hospitalier a refusé d'en reconnaître l'imputabilité au service.

Rappel : la reconnaissance de cette imputabilité garantit à l'agent le maintien de l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite et le remboursement par l'employeur des honoraires et frais qu'il a directement entraînés. Le congé accordé est assimilé à du service effectif pour la gestion de la carrière.

CAA Marseille n° 17MA04678 Centre hospitalier de Mende du 26 mars 2019.

L'absence de droit au reclassement des stagiaires inaptes

■ La gestion des stagiaires est identique à celles des titulaires, sous réserve de compatibilité avec leur situation. Ainsi, ils bénéficient du même régime de congés de maladie (articles 2 et 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Dans une affaire, le président de la région nomme, le 1er mars 2012, un adjoint technique stagiaire 2e classe des établissements d'enseignement qui tente de se suicider dans son lycée le 14 septembre. Reconnu imputable au service, le président fixe la consolidation de cet accident le 18 décembre 2014 et place l'agent en maladie ordinaire. Le comité médical se déclare favorable à une reprise le 25 février 2015, que confirme le comité médical supérieur. L'agent réclame alors un congé de longue maladie pour une pathologie ophtalmique qui amène le comité médical à le déclarer totalement et définitivement inapte à toutes fonctions, entraînant son licenciement le 30 novembre 2015. L'intéressé estime que la région devait examiner un reclassement pour inaptitude physique.

Mais si un principe général du droit, dont s'inspirent le code du travail et les règles statutaires des fonctionnaires en cas d'inaptitude physique définitive médicalement constatée à occuper un emploi, oblige l'employeur à reclasser l'intéressé et, en cas d'impossibilité, à le licencier, ni ce principe, ni les dispositions de textes ne confèrent aux stagiaires, dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation, pour toute inaptitude physique définitive (CE n° 381429 M. B du 17 février 2016).

Un licenciement régulier

Que la région ait informé l'agent le 1er octobre qu'après une recherche sérieuse de reclassement, elle ne disposait pas d'emploi adapté à son état de santé, est donc sans incidence sur la légalité de la décision de licenciement, fondé sur un avis qui le déclarait inapte sans espoir de reprise de fonctions au regard de sa pathologie.

Sur un plan formel, la décision vise les textes applicables, indique que le stagiaire est en arrêt de maladie depuis le 14 septembre 2012, que le comité médical a conclu à son inaptitude définitive en septembre 2015 et que la CAP s'est déclarée favorable à son licenciement. La décision est suffisamment motivée au sens du code des relations entre le public et l'administration (article L. 211-5) et ne devait pas notamment évoquer la question d'un reclassement. S'agissant de la saisine du comité médical, son secrétariat doit informer l'agent de la date d'examen de son dossier, de ses droits à communication, de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix et d'un recours devant le comité médical supérieur (article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Attention : dans l'affaire, un courrier du secrétariat du 31 août informe bien l'agent de la réunion du 10 septembre 2015, de la possibilité de consulter son dossier, que son médecin traitant pouvait venir discuter de sa situation et qu'il pourrait ensuite contester l'avis devant le comité médical supérieur, ce que l'intéressé a d'ailleurs fait. Dans ces conditions, la procédure de saisine a été régulière.

CAA Marseille n° 17MA05016 M. C du 26 mars 2019.

Un harcèlement moral imputé au maire n'exclut pas la responsabilité de la commune

■ **La commune doit protéger le maire poursuivi pénalement pour des faits non détachables de ses fonctions (art. L. 2123-34 du CGCT).** Présentent le caractère d'une faute personnelle détachable, les faits qui révèlent des préoccupations d'ordre privé, procèdent d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent dans l'exercice de fonctions publiques ou qui, eu égard à leur nature et aux conditions de réalisation, revêtent une particulière gravité. Mais ni la qualification du juge pénal, ni le caractère intentionnel des faits ne suffisent à regarder une faute comme détachable des fonctions (CE n° 391798 commune de Roquebrune-sur-Argens du 30 décembre 2015).

Dans une affaire, 2 agents de la commune portent plainte en 2013 contre le maire pour harcèlement moral. Le 29 juin, le conseil municipal lui accorde la protection fonctionnelle. Le tribunal correctionnel le déclare coupable de harcèlement le 23 janvier 2014 et le condamne à 6 mois de prison avec sursis et 5 000 € d'amende. Le 18 décembre, la cour d'appel porte la peine à 10 mois de prison avec sursis et le condamne à verser 92 000 € et 82 350 € aux 2 agents. Le 18 février 2015, le nouveau conseil municipal refuse la protection fonctionnelle à l'ancien maire pour la procédure d'appel et son pourvoi en cassation. La commune refuse aussi d'indemniser les 2 agents du harcèlement moral subi, alors qu'ils ont eux-mêmes droit à cette protection au titre du harcèlement, et qu'elle comporte la réparation du préjudice subi (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La commune ne se substitue pas à l'auteur des faits

Suivant une jurisprudence constante, la commune n'a pas à se substituer à l'ancien maire pour assumer la charge des indemnités fixées par le juge judiciaire. En effet, la protection fonctionnelle n'entraîne pas la substitution de la collectivité aux auteurs des faits pour le paiement des dommages et intérêts accordés par une décision de justice, lorsqu'ils sont insolvable ou refusent d'exécuter la décision. En revanche, il appartient à l'employeur, saisi d'une demande en ce sens, d'assurer une juste réparation du préjudice subi par l'agent (CE n° 318894 Melle A du 9 juin 2010).

Si la faute de l'agent (ou de l'élu dans l'affaire), d'une particulière gravité, constitue une faute personnelle justifiant le refus de la protection fonctionnelle à son auteur, elle est commise à l'occasion des fonctions et non dépourvue de tout lien avec le service. Le tiers qui estime qu'elle lui a causé un préjudice peut engager aussi bien la responsabilité de l'employeur devant le juge administratif, que celle de son auteur devant le juge judiciaire, et obtenir 2 réparations dans la limite du préjudice subi (CE n° 372359 M. A du 11 février 2015).

À retenir : eu égard à la durée et à la gravité du harcèlement, à l'illégalité du refus d'indemnisation, la cour accorde à chacun 15 000 €, mais subroge, à concurrence de ce montant, la commune dans les droits qu'ils détiennent à l'encontre de l'ancien maire, la somme diminuant les montants alloués par la cour d'appel.

CAA Bordeaux n° 16BX03742 commune de Petite-Ile du 18 mars 2019.

Un licenciement pour insuffisance fonde le versement d'une indemnité de congés payés

En matière de congés annuels, si la législation française accorde aux agents 5 fois leurs obligations hebdomadaires pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, elle ne prévoit pas de versement d'indemnité pour congés non pris (déc. n° 85-1250 du 26/11/1985).

Dans une affaire, le maire licencie pour insuffisance professionnelle, le 5 mars 2014, un adjoint administratif de 2e classe suspendu le 21 juin 2013. Le directeur général lui refuse, le 3 avril 2014, une indemnité compensatrice de congés annuels au motif que le décret ne la prévoit pas et qu'un paiement supposerait un exercice des fonctions, que l'agent n'a pu satisfaire en raison de sa suspension.

Mais le droit communautaire (art. 7 de la directive n° 2003/88/CE du 4/11/2003), s'il pose en principe que le congé annuel payé (de 4 semaines) ne peut être remplacé par une indemnité financière, en admet la possibilité en fin de relations de travail. S'appuyant sur une jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne à propos d'un congé de maladie (C 341/15 du 20/07/2016), la cour estime, dans cette autre hypothèse, les dispositions du décret incompatibles avec la directive. Un refus sur ce fondement est donc illégal.

S'agissant, en revanche, de la suspension, cette mesure conservatoire maintient l'agent en position d'activité et ne le prive pas de la possibilité de bénéficier de congés, qu'il n'a cependant pas sollicités.

À retenir : le droit communautaire ne retenant aucune indemnité de congés payés dans une telle hypothèse, il ne saurait en obtenir l'indemnisation sur ce fondement.

CAA Versailles n° 16VE02916 M. B du 28 mars 2019.

Un certificat médical sans éléments nouveaux sur sa santé expose l'agent à un abandon de poste

■ **L'abandon de poste permet à l'employeur de tirer les conséquences de la rupture volontaire du lien salarial par l'agent.** Son prononcé nécessite une mise en demeure de l'agent de reprendre son service dans le délai approprié fixé par l'employeur. Elle est écrite, notifiée et l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. S'il ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de justification médicale ou matérielle expliquant son retard à manifester un lien avec le service, la collectivité peut estimer que le lien avec lui a été rompu du fait de l'intéressé.

Un agent en congés de maladie n'ayant pas cessé d'exercer ses fonctions, il ne peut pas faire l'objet d'une mise en demeure de reprendre avant un licenciement pour abandon de poste. Il en ira différemment si, reconnu apte à reprendre par le comité médical, il se borne, pour justifier son absence, à fournir un certificat prescrivant un nouvel arrêt, sans éléments nouveaux sur sa santé, par rapport aux constatations du comité médical.

Dans une affaire, la directrice du centre hospitalier radie pour abandon de poste une aide-soignante le 10 mars 2015. Le 13 novembre 2014, le comité médical l'estime apte à reprendre. Si le médecin du travail fait état, le 1er décembre, d'une inaptitude temporaire, il n'assortit son avis d'aucune précision remettant l'avis précédent en cause. La femme adresse alors à son employeur le 15 décembre un arrêt jusqu'au 30 juin 2015, avec une demande de longue maladie. Mais le certificat n'apporte aucun élément nouveau et ne lui ouvre donc aucun droit à maladie. C'est logiquement que, le 18 février, une mise en demeure l'enjoint de rejoindre son poste le 9 mars. La transmission de son dossier de demande de congé au comité médical le 23 février n'a pu l'induire en erreur sur la portée de la mise en demeure.

À retenir : *l'aide-soignante se trouvant en absence irrégulière et n'ayant apporté aucune justification médicale expliquant son refus de déférer à la mise en demeure, l'hôpital a valablement pu la radier des cadres le 9 mars 2015.*

CAA Nantes n° 18NT00116 Mme F du 19 juillet 2019.

L'incapacité à assurer les missions du statut particulier caractérise une insuffisance professionnelle

■ **Le maire peut licencier un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle en respectant la procédure disciplinaire** (article 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire licencie une adjointe administrative de 1ère classe pour insuffisance le 11 juillet 2014. Le statut particulier confie aux adjoints administratifs des tâches administratives d'exécution supposant la connaissance et l'application de règles administratives et comptables, des travaux bureautiques, et l'utilisation de matériel de télécommunications. Dans les grades d'avancement, ils assurent des fonctions d'accueil et des travaux de guichet, la correspondance administrative et des tâches de comptabilité. Ils peuvent être chargés de la bonne utilisation des matériels de télécommunications et du secrétariat des mairies de moins de 2 000 habitants.

Un rapport précis et circonstancié révèle un manque d'autonomie et la méconnaissance de son environnement professionnel, source d'une mauvaise information du public et d'une transmission défailante des documents administratifs aux usagers, qu'elle adresse systématiquement à sa hiérarchie. Malgré des consignes en

ce sens, elle ne complète pas le cahier de recensement des passages au guichet, générant des retards préjudiciables au fonctionnement du service. Sa connaissance lacunaire des logiciels bureautiques l'empêche de créer ou d'éditer certains documents, sa maîtrise de la messagerie électronique est très limitée, alors qu'elle constitue un mode privilégié de communication avec les usagers et dans le service. Sa méconnaissance des textes est à l'origine d'erreurs et de manquements dans les tâches d'état civil, la facturation et la gestion courante, comme la réservation de la salle polyvalente ou la commande de fournitures de bureau. Son employeur tente en vain d'améliorer son autonomie avec l'aide de la secrétaire de mairie qui assure un tutorat de certaines missions et, en dépit de demandes d'engager des formations, elle se contente, en 2012, d'assister à une journée d'information sans y donner suite.

À retenir : *le maire a donc valablement pu estimer qu'elle ne présentait pas le niveau d'aptitude que la commune est en droit d'attendre d'une adjointe de 1ère classe, justifiant son licenciement.*

CAA Nancy n° 17NC02280 Mme C du 23 juillet 2019.

Covid-19 : les règles de travail applicables depuis le 1er septembre 2020

■ **Dans le contexte d'une importante circulation du virus SARS-COV-2 et de la nécessité de maintenir la continuité du service public, une circulaire du Premier ministre fixe, depuis le 1er septembre, pour les services de l'Etat, les règles de protection des agents publics et des usagers.** Une note d'information du directeur général des collectivités locales engage les employeurs territoriaux à en respecter les termes, au regard de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail à l'égard de leurs salariés.

Avec une exigence d'exemplarité, dans le cadre du protocole national du ministère du Travail du 31 août dernier, complété des évolutions requises par le bon fonctionnement des services publics, le port du masque (à minima « grand public ») est obligatoire dans les espaces clos et partagés ou de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Les employeurs, à qui il revient de fournir des masques (si possible permettant la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes), en informeront les agents

et vérifieront son respect et son effectivité (avec des adaptations le cas échéant).

Seules font exception les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant, avec des mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus.

Pour assurer le plein accomplissement de leurs missions par les services, la circulaire recommande de favoriser la pratique du télétravail, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection, permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux, et l'affluence dans les transports en commun. Son exercice, dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables (décret n° 2010-151 du 11 février 2016), devra prêter une particulière attention à son organisation et son développement, avec une limitation du nombre de jours télétravaillés, modulable en fonction de la situation épidémiologique et des nécessités de service. Les agents devront être accompagnés, et les bonnes pratiques diffusées auprès des chefs de service.

La protection des agents exposés à une forme de risque grave

Les agents présentant une pathologie les exposant à un risque grave en cas d'atteinte de la Covid-19 seront, lorsque le télétravail n'est pas possible, placés en autorisation spéciale d'absence sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

Sont considérées comme vulnérables (décret n° 2020-1098 du 29 août 2020), les personnes :

- atteintes de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
- atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise entendue comme médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive), liée à une infection à VIH non contrôlée ou avec un taux de lymphocytes T CD4 < 200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ou, enfin, à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- âgées de 65 ans ou plus avec un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires,
- ou, enfin, qui sont dialysées ou présentent une insuffisance rénale chronique sévère.

Pour les autres agents présentant un facteur de vulnérabilité retenu par l'avis du Haut Conseil de santé

publique du 19 juin 2020, le télétravail reste la solution à privilégier si les missions s'y prêtent.

Dans le cas contraire, ou lorsque l'employeur a décidé une reprise en présentiel au regard des besoins du service, l'agent bénéficie de conditions d'emploi aménagées : mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur portés sur les lieux de travail (pour une durée maximale de 4 heures), vigilance particulière quant à l'hygiène régulière des mains, aménagement du poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté...).

Les agents dont les missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et qui, malgré les mesures mises en place, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, justifieront de leur absence en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, des congés annuels, des jours de récupération RTT ou du compte épargne-temps. A défaut, tout agent absent, justifiant d'un arrêt de travail délivré de son médecin traitant, sera placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun.

Circulaires du Premier ministre du 1er septembre et DGCL n° 20-013589-D du 2 septembre 2020.

Toute réaffectation d'un contractuel inapte à ses fonctions n'est pas un reclassement

Un principe général du droit, dont s'inspirent le code du travail et les règles des fonctionnaires, repris pour les contractuels (article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), impose à l'employeur qui constate que l'un de ses salariés est définitivement inapte physiquement à son emploi, de chercher à le reclasser, sans pouvoir le lui imposer.

Un refus de licenciement

■ Dans une affaire, la région recrute en janvier 2006 un assistant technique-photographe qu'elle affecte au service de l'inventaire général du patrimoine, à la direction de la culture. Ses relations se dégradant progressivement avec sa hiérarchie et, après un congé pour dépression, le médecin de prévention le déclare apte à reprendre, mais dans un environnement professionnel différent. Le président de la région l'affecte donc, comme photographe, à la direction de la communication. L'intéressé, qui ne se résout pas à cette affectation,

voit un reclassement qu'il n'a pas sollicité et réclame son licenciement, l'employeur ne pouvant pas le reclasser sans son accord.

Devant le refus de la région, le salarié saisit le tribunal qui confirme la décision, quand la cour estime que l'employeur devait l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un autre emploi avant de prononcer sa réaffectation, posant la question de savoir si la réaffectation constituait effectivement un reclassement.

Un principe général du droit

Comme l'indique le rapporteur public, le principe général du droit consacré en 2002 (CE n° 227868 CCI de Meurthe-et-Moselle du 2 octobre 2002) visait avant tout à répondre à une situation « de pesanteur juridique » dans laquelle pouvaient se trouver des contractuels inaptes physiquement, mais qui n'étaient ni effectivement en poste, ni réellement licenciés. Pour autant, dans le droit de la fonction publique, le seul constat d'une inaptitude médicale du salarié à ses fonctions ne le place pas automatiquement en situation de reclassement. Les textes l'expriment clairement pour les fonctionnaires (article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985) pour qui sont recherchées successivement une adaptation

des conditions de travail puis, si les nécessités du service s'y opposent, l'affectation de l'agent dans un autre emploi de son grade compatible avec sa santé. Ce n'est que si l'agent doit être affecté sur des emplois relevant d'un autre cadre d'emplois ou corps que commence à proprement parler la démarche de reclassement, que doit solliciter le fonctionnaire. Ainsi, l'adaptation des conditions de travail d'un agent inapte ou l'affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper, même différent de celui qui lui était confié jusqu'alors, ne caractérise pas un reclassement, et cette affectation, si elle doit être compatible avec sa santé et adaptée dans toute la mesure du possible à sa situation personnelle, ne requiert pas son accord.

Une analyse applicable aux contractuels

S'agissant des contractuels, le Conseil d'État a estimé, dès 2007, que l'employeur ne pouvait pas imposer un reclassement à son salarié mais devait l'inviter à formuler une telle demande (CE n° 276863 ANPE du 26 février 2007). Le rapporteur public suggère d'étendre à ces contractuels le régime des fonctionnaires qui ne qualifie pas de reclassement un changement d'affectation sur un poste que le contractuel a vocation à occuper,

pour tenir compte de son inaptitude médicale. La référence au grade étant inapplicable, il suggère de retenir les stipulations du contrat et, notamment, de ne pas porter atteinte à ses éléments substantiels, le juge ayant déjà admis, pour régulariser les dispositions irrégulières d'un engagement, que l'employeur puisse se dispenser de l'accord de l'agent si les modifications ne portent pas sur un élément qualifié de substantiel (CE n° 401364 M. A du

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

22 septembre 2017). Le Conseil d'État reprend cette analyse à son compte en estimant que si l'employeur affecte un contractuel reconnu médicalement inapte à la poursuite de ses fonctions sur un poste compatible avec son état de santé dans le respect des stipulations de son contrat, il ne reclasse pas juridiquement l'intéressé. Ainsi, l'affectation d'un agent déclaré apte dans un nouvel environnement, sur un nouvel emploi mais impli-

quant la réalisation de tâches identiques ou semblables à celles précédemment exercées, n'entraînant ni perte de rémunération ni perte de responsabilités, ne caractérisent pas un reclassement. Comme le tribunal l'a estimé, le président de la région ne devait pas inviter le contractuel à demander son reclassement dans un autre emploi et, en annulant le refus de licenciement qui lui a été opposé, la cour a commis une erreur de droit.

Une procédure de reclassement organisé

Le décret sur les contractuels organise depuis 2015 une procédure de reclassement des contractuels inaptes. Si ce texte modifié n'est pas applicable à l'affaire, le rapporteur public prend soin d'indiquer qu'il n'est pas incompatible avec la décision proposée au Conseil d'État dans la mesure où cette procédure, qui n'est enclenchée que si l'inaptitude physique définitive a fait l'objet d'un constat médical, constitue une alternative au licenciement.

Lorsque l'employeur, au vu de l'état de santé de son agent, se limite à modifier son affectation, sans envisager de licenciement, ni porter atteinte aux droits qu'il tire des dispositions de son contrat, il se situe en amont de la procédure de reclassement et des obligations, notamment de recueil du consentement de l'agent, qu'il comporte.

Rappelons que le reclassement aujourd'hui applicable ne vise que les agents bénéficiaires ou éligibles à un CDI (recrutés dans le cadre de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), s'effectue sur un emploi de la même catégo-

rie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve d'accord de l'agent, d'une catégorie inférieure. L'emploi proposé est adapté à sa santé, compatible avec ses compétences et prend en compte les recommandations médicales. L'offre est précise et écrite. En pratique, l'employeur qui envisage le licenciement convoque le contractuel à un entretien, prend l'avis de la commission consultative paritaire, lui notifie la décision d'éviction dûment motivée avec sa date d'effet par lettre recommandée, mais l'invite aussi à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié du préavis de licenciement et lui indique les conditions dans lesquelles des offres sont susceptibles de lui être adressées. Lorsque l'agent refuse ou ne le sollicite pas dans ce délai, le contractuel est licencié au terme du préavis. Dans le cas contraire, et si un reclassement ne peut pas lui être proposé avant l'issue du préavis, il bénéficie d'un congé sans traitement de 3 mois au plus. En cas de refus du poste ou d'impossibilité d'une proposition, il est licencié.

Une mesure d'ordre intérieur

Reste l'arrêté de réaffectation lui-même dont le rapporteur public puis le Conseil d'État considèrent qu'il ne fait pas grief au photographe. En effet, les décisions prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent pas être regardées comme faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi de celles qui, tout en modifiant leur affectation ou leurs tâches, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, n'emportent pas de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures est irrecevable, sauf à ce qu'elles traduisent une discrimination ou une sanction. Dans l'affaire, le changement d'affectation n'a pas diminué les responsabilités ou le salaire et, plus généralement, n'a pas eu d'incidences pécuniaires, n'a pas constitué une sanction

déguisée, ni révélé un harcèlement moral ou une discrimination. La mesure tenant simplement compte de l'état de santé de l'intéressé, déclaré apte à reprendre dans un autre environnement professionnel, et ne constituant pas un reclassement, elle présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur qui ne fait pas grief et n'est donc pas susceptible de recours. L'agent a bien tenté de faire valoir que son embauche faisait suite à la possibilité pour les collectivités d'embaucher sur la base d'une loi de 2004 les salariés d'associations ayant pour objet l'inventaire général du patrimoine culturel. Mais le seul fait que le contrat vise ces dispositions n'en fait pas un élément substantiel de l'engagement, la région ayant pris soin, dès l'embauche en 2005, de distinguer le contrat de recrutement de l'agent définissant ses missions de façon très générale, de l'arrêté, acte unilatéral l'affectant à la direction de la culture.

Un contrôle hiérarchique normal n'engage pas la responsabilité de l'employeur pour harcèlement

■ Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Suivant une jurisprudence constante, il appartient à l'agent qui s'en estime victime de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Pour être qualifiés de harcèlement, les agissements doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dans le cas contraire, une diminution d'attributions, justifiée par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles, ne constitue pas un harcèlement moral.

Dans une affaire (CAA Douai n° 18DA01216 M. E du 31 juillet 2019), un technicien responsable du centre technique municipal fait l'objet d'une suspension disciplinaire puis d'une exclusion annulée par le tribunal. Il réclame l'indemnisation du harcèlement moral qu'il estime avoir subi.

À compter de l'année 2013, le directeur des services techniques lui aurait retiré unilatéralement une part importante de ses attributions, n'étant plus son adjoint et encadrant 50 au lieu de 70 agents. Il ferait l'objet de reproches systématiques et injustifiés, aurait été discriminé et évincé de certaines réunions et manifestations le concernant. Cette situation se serait aggravée avec sa désignation comme secrétaire général de la CFDT locale en 2014 et dans le contexte de changement de majorité municipale. Sa suspension et la sanction confirmeraient ce harcèlement.

UNE RÉORGANISATION ET UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE JUSTIFIÉES

Cependant, si des ajustements interviennent pour certains de ses missions, le dossier montre qu'elles procè-

dent de la décision du maire, en juin 2014, de modifier l'organisation des services techniques pour clarifier les tâches de chacun et améliorer la coordination entre le responsable du centre technique municipal et son supérieur. Il décide donc que les relations avec les entreprises seront du seul ressort du directeur des services techniques ou, en son absence, du bureau d'études, le technicien conservant celles avec les fournisseurs du centre technique. Ces modifications ont été notifiées aux agents par une note en juillet et la fiche de poste de l'intéressé modifiée en conséquence.

Si l'agent a moins d'agents à encadrer, c'est en raison d'un transfert de personnels vers la communauté de communes, qui a repris les compétences de balayage mécanique, de sorte que l'intérêt du service a bien justifié la réorganisation.

Quant aux reproches et demandes d'explications qui lui sont adressés sur l'installation dans un supermarché de 2 chalets appartenant à la commune les 23 et 24 décembre 2014 sans autorisation préalable, et sur les difficultés d'approvisionnement récurrent des écoles primaires en produits d'entretien, ils ne caractérisent pas un harcèlement, et l'éviction de certaines réunions n'est pas établie par les seuls courriels entre l'agent et son supérieur, même si leurs relations sont difficiles. Reste la procédure disciplinaire et la suspension, résultant d'insultes et de l'interpellation agressive de l'un de ses agents par le technicien qui fait une allusion appuyée et humiliante à une tentative de suicide récente de son collègue. Le tribunal a d'ailleurs confirmé le bien-fondé de la suspension et, s'il a annulé la sanction, c'est en raison d'une disproportion avec un comportement jusqu'alors irréprochable. Si l'évocation d'un harcèlement du technicien est écartée par le conseil de discipline, cela n'établit pas pour autant une attitude déloyale et malhonnête de la commune à son égard.

À retenir : dans ces conditions, les agissements évoqués par l'agent ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral, ni de nature à engager la responsabilité de l'employeur.

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

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