

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

Lutter contre la radicalisation des agents publics

Le 23 février, à l'issue du comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR) réuni à Lille, le Premier ministre, Édouard Philippe, a présenté un plan de lutte contre la radicalisation djihadiste, visant notamment les agents publics.

Deux décrets consécutifs à la loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme devraient définir les conditions dans lesquelles écarter les militaires et fonctionnaires "participant à l'exercice de missions de souveraineté de l'État ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense", dont le comportement serait devenu incompatible avec l'exercice de leurs fonctions. Après une enquête administrative, une commission paritaire sera consultée avant une mesure de mutation ou de radiation.

Avant la fin du premier trimestre, Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, examinera, en lien étroit avec certains ministères (Éducation nationale et Justice notamment), la possibilité d'éloigner un agent en contact avec des publics sur lesquels il est susceptible d'avoir une influence, et dont le comportement porte atteinte aux obligations de neutralité et de respect du principe de laïcité auxquelles il est tenu, voire comporte des risques d'engagement dans un processus de radicalisation, en lien étroit avec certains ministères (Éducation nationale et Justice notamment).

Les employeurs territoriaux seront spécifiquement invités à nommer des "référénts" pour renforcer et sécuriser l'échange d'informations avec les cellules de prévention de la radicalisation et l'accompagnement des familles (CPRAF), réunies à l'initiative des procureurs de la République, un cadre national de formation étant proposé aux élus locaux.

Source Acteurs publics

13 MARS 2018
N° 1574

DISCIPLINE

L'irrespect est un manquement à l'obéissance hiérarchique
.....page 3

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Transfert d'activité : le juge judiciaire vérifie si les conditions juridiques sont rempliespage 4

RÉMUNÉRATIONS

Un fonctionnaire suspendu non sanctionné n'a pas droit au rétablissement de ses primes
.....page 5

DOSSIER

Un aménagement des élections professionnellespages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Un jugement de relaxe dans des poursuites pour harcèlement sexuel exclut-il une sanction ?
.....page 8

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

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** :
www.editionssorman.com



Accident du travail : le lien au service doit être direct sans être exclusif

Le fonctionnaire en activité bénéficie de congés de maladie ordinaire d'un an sur 12 mois consécutifs. Si la maladie provient d'un accident survenu dans ou à l'occasion des fonctions, il conserve tout son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, le directeur général adjoint ayant vérifié les heures réalisées par une ajointe technique de 2ème classe auxiliaire de sécurité aux abords des écoles et régisseur pour l'encaissement des droits de place sur les marchés, lui refuse le paiement d'heures supplémentaires. Après deux entretiens avec sa hiérarchie les 14 octobre 2010 et 11 avril 2011, elle démissionne de sa fonction d'agent placier le 1er mai. Le 10, les permanents de la CGT remarquent sa profonde détresse depuis l'entretien et, le jour même, l'agent obtient un congé de maladie prolongé jusqu'au 30 novembre. Un psychiatre missionné par la commune estime le trouble imputable à ses fonctions, l'agent n'ayant rencontré aucune difficulté avant le 14 octobre. Une contre-expertise confirme que ces décisions, perçues comme injustes, ont entraîné un malaise psychologique et un état dépressif modéré. Les arrêts résulteraient de souffrances ressenties au travail, liées à une réorganisation et une réévaluation de son emploi du temps et de sa rémunération.

À retenir : si la commission de réforme confirme l'imputabilité, pour la cour, les rapports d'expertise n'établissent pas de lien direct entre l'état anxio-dépressif et un incident, un dysfonctionnement ou des événements précis du service. Le maire pouvait donc refuser toute imputabilité.

CAA Lyon n° 17LY00553 Mme A du 21 septembre 2017.

Le stagiaire dont la maladie n'est pas imputable au service n'a pas de droit à un reclassement

■ Tout fonctionnaire bénéficie de congés de maladie à plein ou à demi-traitement (ordinaire pendant un an, de longue maladie pendant 3 ans et de longue durée pendant 5 ans). Si la maladie provient d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, il conserve un plein traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). En cas d'inaptitude au terme de ces congés, le fonctionnaire ne pouvant être reclassé sans être définitivement inapte à tout emploi, bénéficie d'une disponibilité d'office de 3 ans au plus. En effet, les fonctionnaires inaptes pour raisons de santé peuvent être reclassés dans un poste relevant d'un autre cadre d'emplois s'ils sont aptes aux fonctions et le demandent (article 81 de la loi).

Les stagiaires bénéficient des dispositions des fonctionnaires, mais dans la limite de leur compatibilité avec leur situation particulière. À ce titre, ils bénéficient des mêmes congés de maladie, mais leur congé sans traitement pour raisons de santé se limite à un an renouvelable une fois et se solde par un licenciement en cas d'inaptitude définitive (articles 2, 10 et 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Dans une affaire, la Ville de Paris recrute un éboueur stagiaire en janvier 2009 qui bénéficie d'un congé de longue maladie puis de longue durée jusqu'en septembre 2014 à l'expiration de ses droits. Le comité médical l'estimant définitivement inapte, le maire de Paris le licencie pour inaptitude physique le 1er décembre 2014.

Des droits limités

L'agent estime qu'il devait bénéficier d'un reclassement dans un poste administratif. Mais le principe général du droit dont s'inspirent à la fois les règles de la fonction publique et celles du code du travail, qui impose à l'employeur de tenter un reclassement avant de licencier un salarié, ne s'applique pas aux stagiaires, dont la situation est probatoire et provisoire, si leur inaptitude ne résulte pas d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. La Ville de Paris n'a donc commis aucune faute en n'essayant pas de le reclasser l'agent. Ce faisant, la cour applique une décision de principe du Conseil d'État (CE n° 381429 ministère de l'Intérieur du 17 février 2016).

Il en ira en revanche différemment du stagiaire qui, à la suite d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service, a bénéficié d'une, de 3 ou de 8 années de congés rémunérés (la durée du congé de longue durée étant accrue de 3 ans) et reste dans l'incapacité permanente de travailler. Il doit bénéficier de l'adaptation de son poste ou, si elle n'est pas possible, être mis en mesure de demander son reclassement. S'il ne le fait pas ou s'il est impossible, il pourra d'office être mis à la retraite, l'employeur ayant l'obligation de maintenir son plein traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite.

Attention : cette garantie, étendue aux stagiaires, ne prévoit donc pas le maintien d'un plein traitement au-delà des limites propres aux congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée (CE n° 372419 Mme B du 26 février 2016).

CAA Paris n° 16PA02079 M. B du 6 juin 2017.

La lutte contre le gaspillage ne justifie pas un refus d'obéissance

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

Le 1er des 4 groupes comporte notamment l'exclusion de 3 jours (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le président de la région exclut 3 jours, le 18 septembre 2013, un adjoint technique de 1ère classe des établissements d'enseignement, chef de cuisine d'un lycée. Déjà rappelé à l'ordre sur l'insuffisance quantitative et qualitative des repas, à plusieurs reprises, du 12 au 30 novembre 2012, il ressert le lendemain un plat proposé la veille, estimant que l'interdiction qui lui en est faite méconnaît les recommandations nationales de lutte contre le gaspillage. Cependant, cette interdiction n'est pas manifestation illégale et de nature à compromettre gravement un intérêt public, seul cas possible de refus d'obéissance (article 28 de la loi du 13 juillet 1983). Quelles que soient les difficultés de gestion des flux d'élèves par un self-service, et pour regrettable que soit le gaspillage d'1/5ème des repas, le refus constitue une faute de nature à justifier une sanction. S'y ajoutent 2 absences non autorisées le matin ou le soir alors qu'il doit effectuer son service en 2 fractions avec une pause en cours d'après-midi. Compte tenu d'une précédente sanction pour des faits similaires, une exclusion de 3 jours apparaît proportionnée.

L'absence d'éléments constitutifs d'un harcèlement

L'agent s'estime alors être victime de harcèlement moral, la loi prohibant les agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983). Selon une jurisprudence constante, l'agent doit présenter des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur de démontrer que son action y est étrangère.

Le fonctionnaire s'appuie donc sur un courrier du médecin du travail à l'employeur le 14 janvier 2013, relevant des indicateurs de souffrance psychosociale semblant traduire un climat de travail tout à fait anormal (mise en cause de l'intéressé en réunion devant les agents du service, injonctions paradoxales, mise en place d'une surveillance depuis des mois, volonté non cachée de vouloir se passer de ses services) et émettant de vives réserves sur ces modes de management. Mais cette analyse, sans doute circonstanciée, se fonde sur les seules déclarations du fonctionnaire et n'est corroborée par aucun autre élément.

À retenir : elle ne permet donc pas de présumer l'existence d'agissements de harcèlement vexatoires répétés, même si elle révèle des conflits interpersonnels aggravés par un management inadapté. La circonstance que la dégradation de la santé du fonctionnaire, affecté par cet environnement, soit à l'origine d'arrêts de travail, ne permet pas davantage d'apporter cette présomption, les arrêts n'ayant d'ailleurs pas été reconnus imputables au service.

CAA Bordeaux n° 15BX00821 M. A du 11 juillet 2017.

L'irrespect est un manquement à l'obéissance hiérarchique

Si le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), le bon fonctionnement de ce lien suppose une claire répartition des rôles (l' élu qui commande et l'agent qui conseille et met en œuvre la politique décidée), un ordre à la fois clair, formalisé et réaliste. Il implique le respect des autorités, des caractères du service et de son fonctionnement, de la loyauté à l'égard des institutions, de l'autorité politique, du supérieur et un compte-rendu d'exécution dans les temps requis, complet et honnête. Il associe enfin une exigence d'alerte face à un ordre inapproprié ou même illégal, donc une indépendance d'esprit, de lucidité et de libre proposition.

La mauvaise appréhension de ces composantes constitue une faute justifiant une sanction.

Dans une affaire, le 4 septembre 2014, le maire inflige un blâme à un adjoint d'animation de 2e classe du service des sports. En effet, l'intéressé fait brutalement irruption dans le bureau du maire le 12 août sans rendez-vous, ni avoir été annoncé par la secrétaire. Il s'entretient en des termes vifs avec l' élu en présence du responsable administratif du service des sports, usant du tutoiement, de propos désobligeants et vulgaires et d'un ton agressif et violent.

À retenir : l'entrée dans le bureau sans y avoir été invité n'est pas à elle seule fautive. En revanche, le comportement et les propos de l'intéressé caractérisent un manque de respect à l'égard du maire et une faute disciplinaire de nature à justifier le prononcé d'un blâme sans disproportion avec la faute commise.

CAA Nancy n° 16NC01509 M. B du 26 janvier 2017.

Transfert d'activité : le juge judiciaire vérifie si les conditions juridiques sont remplies

■ **Lorsqu'une personne publique reprend dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé par le jeu d'un transfert, elle doit proposer aux salariés un contrat de droit public**, en CDD ou CDI selon la nature de leur engagement, en reprenant leurs clauses substantielles, notamment salariales. S'ils refusent ces offres, le contrat prend fin de plein droit aux frais de la personne publique, qui applique les dispositions du code du travail et des contrats des agents licenciés (article L. 1224-3 du code du travail).

Pour la cour de cassation, la collectivité supporte le paiement des indemnités légales et conventionnelles relatives à l'inexécution du préavis. En effet, les dispositions du code du travail procèdent de la transposition d'une directive communautaire sur les transferts (n° 2001/23/CE du conseil du 12 mars 2001). Or, la

Cour de justice de l'union européenne (CJUE) (affaire n° C-396/07 du 27 novembre 2008) a indiqué qu'en cas de résiliation du contrat de travail dictée par les conditions d'application de la directive, hors tout manquement de la personne publique à ses obligations, le salarié, sans pouvoir prétendre à une indemnité liée à la rupture irrégulière de son contrat, devait bénéficier du cessionnaire des garanties que le droit national attache à la résiliation du contrat, soit le versement du salaire et des autres avantages correspondants, dont l'indemnisation de la période de préavis non effectuée. En revanche, le refus par le salarié du contrat public proposé entraînant de plein droit la rupture de son propre engagement de droit privé, les dispositions du code du travail sur la convocation à l'entretien préalable en cas de licenciement pour motif personnel restent inapplicables.

Le maintien d'un régime de droit privé

Dans une affaire, une association, dont les activités recouvrent l'aide à domicile des personnes âgées ou handicapées, l'assistance éducative en milieu ouvert, l'action de dynamisation des quartiers et l'aide sociale à l'enfance, est placée en liquidation judiciaire le 27 novembre 2009. Le mandataire engage les procédures de licenciement de l'ensemble des agents, dont des salariés protégés, et saisit l'inspection du travail en ce sens. Après un premier refus, le ministre autorise l'éviction de certains salariés protégés, prononcée le 17 août 2010. Les intéressés saisissent le tribunal administratif de l'annulation de leur éviction. La cour, estimant que le mandataire n'a pas qualité pour les licencier, annule les mesures. Sur ce fondement, les salariés protégés demandent leur intégration au département en mars 2015 et contestent devant le tribunal le rejet implicite de leur demande avec une injonction au titre de leur droit à se voir proposer un contrat public. Le tribunal se jugeant incompétent, il sollicite le Tribunal des conflits.

Ce dernier estime que les dispositions du code du travail maintiennent les contrats de droit privé des salariés tant qu'ils n'ont pas été placés sous un régime de droit public. Le juge judiciaire est donc seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des 2 employeurs successifs de poursuivre l'exécution de ces contrats, qui ne mettent en cause que des rapports de

droit privé jusqu'à la mise en œuvre d'un régime de droit public.

Par voie de conséquence, ce juge est le seul à même d'apprécier les conditions d'application des dispositions légales et leurs conséquences, notamment l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie, et la nature des offres faites aux salariés.

Cependant, en raison du principe de séparation des autorités judiciaires et administratives, le juge judiciaire ne peut pas faire injonction à la personne publique de proposer des contrats de droit public.

Attention : *si le juge administratif est saisi d'une demande d'annulation du refus de la personne publique de placer les salariés sous un régime de contrat de droit public et qu'il lui est demandé d'enjoindre à cette dernière de leur proposer de tels engagements, il ne peut statuer, en cas de différend sur la réunion des conditions du transfert, qu'à l'issue de la décision du juge judiciaire saisi à titre préjudiciel. Le tribunal administratif statuera donc sur le refus implicite du département d'accueillir les salariés dans le cas d'un contrat public, après le constat par le juge judiciaire que les conditions du code du travail sur la reprise de l'activité d'une entité économique sont remplies.*

TC n° C4073 Mme L du 9 janvier 2017.

Cour de cassation ch. Sociale pourvoi n° 15-14775 du 10 janvier 2017.

Congés bonifiés : le transfert du centre des intérêts matériels et moraux doit être réel

■ **Les fonctionnaires exerçant sur le territoire européen de la France, mais dont la résidence habituelle, entendue comme le centre de leurs intérêts moraux et matériels, est située dans un département d'outre-mer, bénéficient de congés bonifiés** (articles 1er et 3 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978). Ils comportent la prise en charge tous les 3 ans des frais de voyage aller-retour et une bonification du congé annuel de 30 jours. Dans une affaire, un fonctionnaire de l'État conteste le refus du directeur des finances publiques de lui octroyer un congé bonifié pour la Martinique.

La cour rappelle que la localisation du centre des intérêts moraux et matériels procède d'un faisceau d'indices : lieu de naissance, de résidence de l'agent et de sa famille, lieu où il est propriétaire ou locataire de biens fonciers, titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux, lieu de scolarité ou d'études, volonté d'y revenir ou centre des intérêts de son conjoint ou partenaire d'un PACS.

Or, l'agent est né à Rouen en 1984, y réside et suit sa scolarité jusqu'à 12 ans. Il s'installe en Martinique avec ses parents de 1996 à 2002, date de son retour en

métropole pour suivre des études dans une option qui n'est pas dispensée localement. Nommé stagiaire en 2009, il poursuit sa carrière en Île-de-France. S'il conclut un PACS avec une femme également martiniquaise, le couple réside sans interruption dans la même commune francilienne où est né un enfant en 2013. Son foyer est donc bien en métropole. S'il a essayé de rejoindre la Martinique par mutation, sa demande apparaît aux avant-derniers et derniers choix. Même s'il revient annuellement en Martinique, a bénéficié d'un « passeport mobilité » toute sa scolarité, si sa famille (hors son père) et celle de sa compagne se trouvent en Martinique, qu'il y est inscrit sur les listes électorales, y a choisi un médecin traitant, fait établir son passeport et souscrit un contrat de rapatriement, cela n'établit pas un transfert du centre de ses intérêts matériels et moraux.

À retenir : *le directeur départemental n'a donc pas commis d'erreur d'appréciation en lui refusant le bénéfice de congés bonifiés l'hiver 2014/2015.*

CAA Paris n° 17PA00058 M. B du 6 juin 2017.

Un fonctionnaire suspendu non sanctionné n'a pas droit au rétablissement de ses primes

■ **Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.**

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, l'employeur peut le suspendre s'il saisit sans délai le conseil de discipline. Le fonctionnaire conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Sa situation doit être définitivement réglée dans les 4 mois. S'il fait l'objet de poursuites pénales et n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté ou détaché provisoirement dans un autre emploi, il peut subir une retenue, au plus égale à la moitié de sa rémunération (articles 20 et 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le maire suspend le directeur général des affaires culturelles le 29 janvier 2007, mis en examen pour abus de faiblesse et associations de malfaiteurs, avant de mettre fin à son détachement le 1er février 2008. Relaxé en septembre 2012, l'intéressé réclame des éléments salariaux dont il a été privé pen-

dant la suspension.

Si l'employeur peut, dans l'intérêt du service, écarter provisoirement un fonctionnaire sous le coup de poursuites pénales ou qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire, au terme de la suspension, si aucune sanction pénale ou disciplinaire n'est prononcée, l'agent n'a pas droit au rétablissement des éléments notamment indemnitaires que la loi ne lui a pas garantis pendant la suspension.

À retenir : *ayant bénéficié de son traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, l'agent ne peut pas prétendre à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, la nouvelle bonification indiciaire, la prime de rendement et l'allocation représentative de la mise à disposition gratuite d'un véhicule de fonctions par nécessité absolue de service, dont il a été privé. Rappelons cependant que si le contractuel suspendu n'a pas droit au paiement de sa rémunération, faute de texte en ce sens, il peut prétendre à son rétablissement s'il ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire (CE Ass. n° 105401 M. X du 29 avril 1994).*

CAA Bordeaux n° 15BX04176 M. D du 18 décembre 2017.

Un aménagement des élections professionnelles

Approuvé par le CSFPT le 15 novembre, un décret du 31 janvier 2018 aménage les règles d'élection et de fonctionnement des comités techniques, CAP et commissions consultatives paritaires. Deux projets, repoussés par cette instance, rattachent les assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants à la catégorie A pour les élections et réorganisent les groupes hiérarchiques.

Des élections intermédiaires pour les comités techniques

■ Pour les comités techniques, au moins 6 mois avant la date du scrutin (le 6 décembre 2018), l'assemblée détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des syndicats, dans une fourchette fixée par seuil d'effectif.

En cas d'élections intermédiaires (création de comités techniques communs, transferts, cessation du rattachement au centre de gestion), ce délai est de 10 semaines. Lorsque le comité est placé auprès du centre de gestion, son président désigne désormais les représentants des employeurs parmi les élus issus des structures de moins de 50 agents affiliées au centre, sur avis des membres du conseil d'administration issus de ces dernières et non parmi les seuls élus membres du conseil d'administration.

S'agissant des salariés placés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante, s'ils sont mis à leur disposition ou détachés, ils votent dans leur structure d'origine, le texte ne réglant pas la situation des agents recrutés directement par ces structures.

La liste électorale (dressée par l'employeur en prenant la date du scrutin comme référence) est publiée 60 jours au moins (au lieu 30 jours) avant la date du scrutin. Les électeurs ont 10 jours à compter de son affichage pour présenter des demandes de rectification (jusqu'au 50^e jour avant le scrutin).

Enfin, la liste des personnels votant par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections (au lieu de 20 jours), les possibilités de rectification restant fixées à 5 jours (jusqu'au 25^e jour avant le scrutin).

Pour les CAP (décret n° 89-229 du 17 avril 1989), le même dispositif de publication de la liste électorale 60 jours avant le scrutin et de rectification, de publicité de la liste des agents votant par correspondance pendant 30 jours est repris.

Hors discipline, le texte intègre l'absence de quorum de la moitié au moins des membres présents ou représentés à l'ouverture de la CAP, une nouvelle convocation étant envoyée sous 8 jours et la CAP siégeant sans quorum sur le même ordre du jour.

La prise en compte des faibles effectifs dans les CCP

Dans les commissions consultatives paritaires -CCP (décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016), si l'effectif de contractuels rattachés à une catégorie est inférieur à 11, un représentant titulaire est désigné, ce nombre étant de 2 entre 11 et moins de 50 agents.

Dans l'effectif, sont retenus les agents qui remplissent les conditions pour être électeurs au 1^{er} janvier de l'année de l'élection (en CDI, en CDD d'au moins 6 mois ou reconduits sans interruption depuis 6 mois, exerçant leurs fonctions ou en congé -rémunéré ou parental).

Si l'agent élu change de catégorie en cours de mandat (contrat relevant d'une catégorie supérieure), il continue à représenter le groupe dont il relevait.

Par ailleurs, chaque liste de candidats devra compren-

dre la moitié au moins (au lieu des 2/3 tiers) du nombre de sièges titulaires et suppléants à pourvoir (le plafond du double de candidats étant maintenu).

Comme pour les comités techniques et les CAP, la liste des agents votant par correspondance est publiée 30 jours avant le scrutin.

En matière disciplinaire, si le nombre de représentants titulaires du personnel appelé à siéger est inférieur à 2, le suppléant siège avec voix délibérative. S'il n'est pas possible d'atteindre ce nombre de 2, la représentation est complétée ou constituée par tirage au sort parmi les contractuels relevant de la CCP et, à défaut, par tirage au sort parmi les représentants du personnel de la commission consultative de la catégorie supérieure.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Le rattachement des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants à la catégorie A

Le 14 février, le CSFPT a réexaminé 2 projets de décret unanimement rejetés par les syndicats le 20 décembre (et nécessitant un nouveau passage devant le CSFPT), étroitement liés aux élections professionnelles.

Le premier rattache les assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants à la catégorie A en qualité d'électeurs et d'éligibles pour les élections professionnelles le 6 décembre 2018, anticipant leur reclassement dans cette catégorie le 1er février 2019. Le texte déroge ainsi au décret sur les CAP, qui rattache les fonctionnaires en activité, détachés ou en congé parental, à la catégorie dans laquelle leur grade est classé.

Dès lors, pour le calcul des effectifs de fonctionnaires relevant de ces commissions, ces 2 cadres d'emplois seront pris en compte en catégorie A.

Attention : pour le ministère de l'Intérieur, ce dispositif ne vise que les fonctionnaires, laissant l'employeur libre d'accorder aux contractuels une requalification de B en A par anticipation ou d'attendre, le cas échéant, le renouvellement du contrat. Cette position est conforme à celle formulée sur l'extension aux contractuels du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, ses modifications statutaires n'ayant pas vocation à s'appliquer automatiquement aux contractuels.

La réorganisation des groupes hiérarchiques

Le second projet de décret réorganise les groupes hiérarchiques pour tenir compte des réformes statutaires successives, puisque dans chaque CAP de catégorie A, B ou C, les fonctionnaires sont répartis en groupes « de base ou supérieur ».

En catégorie C, le groupe hiérarchique 1 rassemblera les agents relevant de l'échelle C1 de rémunération, le grade de sapeurs-pompiers et les fonctionnaires titulaires d'un grade ou emploi dont l'indice brut terminal (IBT) est inférieur à 433 (contre 465).

Le groupe 2 comportera les grades des échelles C2 et C3, les agents de maîtrise (principaux), les brigadiers-chefs principaux et chefs de police municipale, les caporaux (chefs), sergents et adjudants de sapeurs-pompiers et les fonctionnaires des grades à IBT d'au moins 433.

En catégorie B, le groupe 3 de base comportera les rédacteurs, techniciens, animateurs, assistants de conservation, assistants d'enseignement artistique, éducateurs

des APS, chefs de service de police municipale, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, les lieutenants de 2e classe de sapeurs-pompiers et les autres fonctionnaires à IBT d'au moins 591 (contre 576).

Le groupe supérieur 4 rassemblera les rédacteurs principaux de 2e et 1re classes, techniciens principaux de 2e et 1re classes, animateurs principaux de 2e et 1re classes, assistants de conservation principaux de 2e et 1re classes, assistants d'enseignement artistique principaux de 2e et 1re classes, éducateurs des APS de 2e et 1re classes, chefs de service de police municipale principaux de 2e et 1re classes, techniciens paramédicaux de classe normale et supérieure, infirmiers de classe normale et supérieure, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux principaux. S'y ajouteront le grade provisoire de lieutenant, les lieutenants de 1re et hors classes de sapeurs-pompiers et les fonctionnaires à IBT d'au moins 701.

La catégorie A

En catégorie A, le groupe 6 de base comportera les assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et les cadres de santé paramédicaux. Il complète les attachés (principaux), ingénieurs (principaux), les cadres d'emplois d'attachés de conservation, de bibliothécaires, de professeurs d'enseignement artistique, de conseillers socio-éducatifs, de sages-femmes, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, infirmiers en soins généraux, psychologues, conseillers des APS, directeurs de police municipale et secrétaires de mairie. S'y ajoutent les capitaines, commandants et lieutenants-colonels, infirmiers, cadres de santé, médecins ou pharmaciens de classe normale de sapeurs-pompiers outre les fonctionnaires titu-

laire d'un grade dont l'IBT est d'au moins 740.

Le groupe supérieur 7 rassemblera les directeurs territoriaux et attachés hors classe, ingénieurs hors classe, les cadres d'emplois d'administrateur, d'ingénieurs en chef, de conservateurs du patrimoine ou des bibliothèques, de directeurs d'établissements d'enseignement artistique et des médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens. S'y ajoutent les colonels (hors classe) et contrôleurs généraux, les médecins et pharmaciens hors classe et de classe exceptionnelle de sapeurs-pompiers et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'IBT est d'au moins 999 (contre 985).

Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 (JO du 2 février).

Un jugement de relaxe dans des poursuites pour harcèlement sexuel exclut-il une sanction ?

■ Dans l'échelle des mesures disciplinaires, l'exclusion de 12 mois est une sanction du 3e des 4 groupes de mesures répressives (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le président de la région exclut 12 mois, à compter du 1er septembre 2014, un adjoint technique de 1ère classe des établissements d'enseignement pour harcèlement sexuel et moral contre l'une de ses collègues du même lycée, mais titulaire d'un grade inférieur.

Un courrier précis et circonstancié de la femme à son chef d'établissement le 11 avril indique que son collègue, entre le printemps 2011 et début avril 2014, lui a fait des avances de manière insistante et répétée, et a eu, en paroles et en actes, un comportement équivoque et pressant qui s'est manifesté à au moins 2 reprises par des gestes déplacés à connotation sexuelle. Cette attitude qui a perduré malgré ses refus répétés a porté atteinte à sa dignité. Ces éléments sont corroborés par les témoignages écrits de 2 autres collègues au président du conseil régional dont l'un relate, dès 2009 et pendant au moins un an, des avances réitérées adressées à la femme et des agissements répétés de harcèlement moral ayant altéré sa santé.

Or, aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement sexuel constitué par 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. Est assimilée à du harcèlement toute forme de pression grave même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers.

UNE LIBERTÉ D'APPRECIATION DE L'EMPLOYEUR

Pour la cour, ces dispositions montrent que des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés ou même non répétés, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, tenus dans ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et qui

ont pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité, constituent un harcèlement sexuel et comme tels sont passibles de sanctions. Il y aura aussi harcèlement si les faits créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, notamment lorsqu'ils émanent d'un supérieur ou d'une personne que la victime pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière.

La loi réprime aussi les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Pour la cour, les faits sont suffisamment établis et constitutifs de harcèlement à la fois sexuel et moral. En retenant une exclusion de 12 mois, le président n'a pas commis d'erreur d'appréciation.

Reste que la cour d'appel, saisie du harcèlement sexuel, considère, en janvier 2016, qu'elle ne pouvait pas déduire des témoignages divers et contradictoires portés à sa connaissance qu'il a existé des propos et comportements à connotation sexuelle imposés et répétés, la relation même ayant existé entre les 2 protagonistes ne pouvant être définie, et l'emprise dont la femme a fait état, réellement déterminée.

Mais la cour administrative rappelle, suivant une jurisprudence constante (CE n° 116278 centre hospitalier de Tourcoing du 14 avril 1995), que si les faits constatés par le juge pénal, qui commandent nécessairement le dispositif d'un jugement ayant acquis force de chose jugée, s'imposent à l'employeur comme au juge administratif, il n'en va pas de même d'un jugement de relaxe tiré de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou que des doutes subsistent sur leur réalité. C'est alors à l'employeur, puis au juge administratif, d'apprécier, comme dans l'affaire, l'existence matérielle des faits, et s'ils justifient, le cas échéant, le prononcé d'une sanction.

CAA Lyon n° 15LY03707 M. F du 26 septembre 2017.

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