

L A L E T T R E D E

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

INCERTITUDES SUR LE MAINTIEN DES PRIMES AUX POMPIERS ET POLICIERS MUNICIPAUX EN CONGÉ MALADIE

Depuis le 1er mars 2025, la loi limite à 90 % le maintien du traitement les 3 premiers mois de congé de maladie ordinaire (article L. 822-3 du code général de la fonction publique). Selon un courrier de la DGCL (DGCL/SDELFPT/FP3) du 25 juin diffusé par des syndicats de pompiers, les conséquences de cette réduction diffèrent selon que le cadre d'emplois relève ou non du principe de parité.

Par principe, tous disposent d'un corps de référence à l'Etat, à l'exception (article L. 714-4 du code) des sapeurs-pompiers professionnels, dont les seuls homologues à l'État sont des militaires, et des policiers municipaux et gardes champêtres, le gouvernement n'ayant pas souhaité un référencement sur la police nationale.

Selon la lettre, si les premiers sont liés par un décret de l'État du 26 août 2010 (n° 2010-97), dont l'article 1er maintient le régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire 90 % des trois premiers mois de maladie ordinaire, pour les seconds, les assemblées resteraient libres de maintenir intégralement les primes.

Cette différence de traitement inattendue revient sur une analyse du même ministère de l'Intérieur qui, en réponse à un député, s'attachait au texte instituant ces indemnités et les définissant en pourcentage du traitement pour les sapeurs-pompiers comme pour les policiers municipaux, une rédaction conduisant mécaniquement à un maintien à 90 % les 3 premiers mois de maladie ordinaire (QE n° 7024, JO AN du 3 juin 2015, page 4576). La même réponse était réitérée le 3 juillet à une sénatrice qui sollicitait le maintien de la totalité des primes des sapeurs-pompiers au titre de la reconnaissance et de la valorisation de leur engagement.

Eu égard à l'objectif de la loi qui visait à aligner la fonction publique sur le secteur privé, à l'application de ce taux de 90 % à la rémunération des militaires, à la volonté de l'État de l'appliquer à l'ensemble de ses agents civils, et au texte même des primes applicables aux pompiers et policiers municipaux, il y a sans doute lieu de considérer qu'ils subissent cette décote de 10 % les 3 premiers mois de maladie ordinaire, dans les mêmes termes que pour le traitement.

15 JUILLET 2025
N° 1913

SAISIE SUR SALAIRE

Réforme de la procédure de saisie sur salaire au 1er juillet 2025 p 2

PARENTALITÉ

Les droits liés à la parentalité sont renforcés depuis le 2 juillet 2025 ...p 3

DÉMISSION

Un état dépressif ne signifie pas que la démission a été contraintep 4

SANTÉ AU TRAVAIL

Lutter contre la sédentarité au travailp 5

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Concours : une interrogation liée à l'âge des candidats n'est pas nécessairement discriminatoirep 6

DROIT DE RETRAIT

Des aménagements insuffisants justifient l'exercice du droit de retrait ...p 7

RÉVOCATION

Des propos grossiers et sexistes ne suffisent pas à fonder une révocationp 8

DISCRIMINATIONS

Les recommandations de la Défenseure des droits pour prévenir les discriminationsp 9,10



Réforme de la procédure de saisie sur salaire au 1er juillet 2025

La saisie sur salaire fait l'objet de plusieurs changements à partir du 1er juillet à la suite d'un décret n° 2025-125 du 12 février 2025. Les nouvelles dispositions s'inscrivent dans le cadre de la loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice de 2023. La saisie conserve un régime de protection spécifique du débiteur car les sommes ont un caractère alimentaire (salaire, revenus réguliers du débiteur). La réforme ne touche pas aux règles de calcul des quotités saisissables.

Les principaux changements de la réforme

- Avec cette réforme, la procédure de saisie sur salaire est « déjudicarisée ». Il n'y aura plus d'intervention préalable du juge de l'exécution du Tribunal judiciaire. Elle est désormais confiée aux **commissaires de justice** (anciennement nommés huissiers de justice). Le contrôle du juge est maintenu, mais a posteriori. Un **commissaire de justice répariteur** est désigné pour suivre ou reprendre une procédure de versement.
- Les étapes et les actes de la procédure seront consignés dans un **registre numérique des saisies des rémunérations**. Ce registre répertorie toutes les saisies, obligatoirement inscrites par les commissaires de justice qui engagent cette procédure. La tenue de ce registre contrôlé et sécurisé est confiée à la Chambre nationale des commissaires de justice.

À noter : en cas de demande de saisie effectuée avant le 1er juillet non prise en compte, la saisie devra être transmise à un commissaire de justice pour sa mise en place. Le créancier devra confirmer à ce dernier, dans un délai de 3 mois, sa volonté de poursuivre la procédure.

Décret n° 2025-125 du 12 février 2025 relatif à la nouvelle procédure de saisie des rémunérations - JORF n° 0038 du 14 février 2025. Texte n° 1.

PROPOSITION DE LOI RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

■ Cette proposition de loi, adoptée en première lecture par le Sénat le 2 juillet 2025, fait suite à l'accord national du 11 juillet 2023 portant sur la protection sociale complémentaire prévoyance des agents des collectivités locales. La proposition de loi transpose, dans le code général de la fonction publique, l'accord du 11 juillet 2023, afin que ses dispositions essentielles puissent entrer en vigueur. Elle prévoit de :

- généraliser, dans la fonction publique territoriale, les contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance. Un décret devra notamment déterminer les cas de dispense d'adhésion à un tel contrat ;
- modifier la participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire prévoyance de leurs agents. Cette participation, conformément à l'accord de 2023, est fixée à la moitié du montant de la cotisation ou de la prime individuelle dû par l'agent ouvrant droit aux garanties minimales, qui est évalué à 70 euros. Le reste à charge pour l'agent sera donc moins élevé qu'aujourd'hui. Depuis le 1er janvier 2025, les employeurs territoriaux doivent participer à hauteur minimum de 7 euros par mois à la garantie prévoyance de leurs agents. La date d'entrée en application de ces mesures était initialement fixée au 1er janvier 2027 au plus tard. Les sénateurs l'ont repoussée au 1er janvier 2029 pour les collectivités qui ne disposeront pas de contrat collectif à la date de publication de loi, afin de leur laisser le temps de lancer les appels d'offres et de préparer les procédures pour conclure ces contrats. Les dates d'application pour les collectivités qui disposeront d'un contrat collectif en cours ont également été ajustées. Le texte sécurise, par ailleurs, la prise en charge des agents en cas de succession de contrats ou d'arrêts de travail à la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire. Un régime dérogatoire est, en particulier, créé pour les agents qui se trouveraient en arrêt de travail à la date de mise en place du premier contrat collectif à adhésion obligatoire : ces agents ne seront obligés de souscrire à ce contrat qu'après avoir repris leur activité pendant au moins 30 jours consécutifs. Les sénateurs ont complété ce point pour imposer à l'employeur, au moment de la prise d'effet du contrat collectif, d'informer ses agents en congés maladie de la possibilité d'y adhérer avant la fin du régime dérogatoire.

C A N I C U L E

DEPUIS LE 1ER JUILLET, LA PROTECTION DES SALARIÉS FACE À LA CHALEUR EST DEVENUE UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE

■ Un décret du 27 mai 2025 inscrit désormais la chaleur parmi les risques professionnels reconnus. En conséquence, les employeurs devront déployer des mesures adaptées, selon les spécificités des métiers. Parmi elles : la possibilité de modifier les horaires de travail, notamment pour les métiers exposés, en avançant les heures de prise de poste ou en aménageant des temps de pause supplémentaires. Le texte impose également la mise à disposition d'au moins 3 litres d'eau par jour et par salarié en l'absence d'eau courante sur le lieu de travail. Des équipements de protection contre les fortes chaleurs devront aussi être fournis : pare-soleils, ventilateurs, brumisateurs et vêtements respirants sont désormais inscrits dans les obligations des employeurs, afin d'aider les travailleurs à « maintenir une température corporelle stable ».

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

UNE CARACTÉRISTIQUE PHYSIQUE QUI EST LA CONSÉQUENCE D'UNE PRATIQUE RELIGIEUSE PRIVÉE RESPECTE LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ

■ Le 29 octobre 2021, le préfet de police refuse d'accorder à un candidat à l'emploi de policier national adjoint l'agrément nécessaire à cette profession (décret n° 95-654 du 9 mai 1995).

L'**agent public est tenu à l'obligation de neutralité et exerce dans le respect du principe de laïcité, donc s'abstient de manifester ses opinions religieuses** (article L. 121-2 du CGFP). Le code de la sécurité intérieure (article R. 434-29) rappelle que le policier est tenu à l'obligation de neutralité et s'abstient de toute expression ou manifestation de ses convictions religieuses, politiques ou philosophiques. Hors du service, il s'exprime librement, dans les limites du devoir de réserve et de loyauté à l'égard des institutions de la République.

À noter : si les policiers bénéficient, comme tous les agents publics, de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination, dans l'accès aux fonctions et le déroulement de la carrière, fondée sur la religion (article L. 131-1 du CGFP), le principe de laïcité s'oppose à ce qu'ils puissent manifester leurs croyances religieuses dans le cadre du service public. L'employeur apprécie le respect de ce principe au cours de la phase de recrutement d'un candidat ayant, dans l'affaire, vocation à intégrer la police nationale. La circonstance que le préfet s'assure de ces garanties ne constitue pas, en elle-même, une discrimination en raison des convictions religieuses.

Le préfet refuse l'agrément du candidat en raison de la présence sur son front d'une marque dite « tabâa », dermatose pigmentée due à une pratique religieuse assidue. Elle constituerait une manifestation ostensible d'appartenance religieuse et révélerait un possible risque de repli identitaire incompatible avec la neutralité du service public.

Cette conséquence de la friction générée par le contact régulier du front avec le tapis de prière, constitue un signe d'appartenance religieuse. Mais elle est le résultat physique d'une pratique exercée dans un cadre privé. Le candidat ne l'a pas recherchée comme un signe distinctif, et elle ne traduit pas sa volonté de manifester sa croyance dans le cadre du service public. La marque n'établit pas, à elle seule, une incompatibilité avec les principes de laïcité et de neutralité.

Cette décision, qui ne valide nullement le port de signes religieux, accepte le signe comme conséquence d'une pratique privée.

CAA Paris n° 23PA02755 M. B du 18 octobre 2024.

Le conseil du manageur : les contours du principe de laïcité et de neutralité

La neutralité du service public signifie que les agents publics doivent s'abstenir de manifester leurs convictions religieuses, politiques et philosophiques. Mais cela signifie également que les bâtiments du service public doivent être neutres. Aucun signe ou emblème religieux, politique ou philosophique ne doit être exposé dans les bureaux, aux guichets ou dans les espaces communs. Le devoir de neutralité interdit, durant le service, et tant que l'agent est sur son lieu de travail, tout comportement individuel qui pourrait laisser penser que le fonctionnaire, et à travers lui le service public, n'est pas neutre et pourrait ne pas traiter les usagers de façon égale. Ce comportement peut se matérialiser par des signes ou des tenues vestimentaires, mais aussi des propos ou écrits. En revanche, l'obligation de réserve s'applique aussi en dehors du service mais impose seulement à l'agent public de rester mesuré dans l'expression de ses opinions afin que son comportement ne retentisse pas sur son service.

Les droits liés à la parentalité sont renforcés depuis le 2 juillet 2025

Les agents publics bénéficient, depuis le 2 juillet 2025, d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, dont de nouvelles autorisations liées à l'adoption (article L. 1225-16 du code du travail), outre celles attachées à certains événements familiaux.

Attention : ce renvoi au code du travail pour les autorisations d'absence liées à la parentalité donne, pour la procréation médicalement assistée (PMA), une base législative à un dispositif relevant d'une circulaire du 24 mars 2017.

En effet, la femme enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance de sa grossesse et des suites de l'accouchement. Les salariés, femmes et désormais hommes, bénéficiant d'une assistante médicale à la procréation (dans le cadre d'un traitement contre l'infertilité pour ces derniers) bénéficient d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Leur conjoint, le partenaire d'un PACS ou la personne vivant mariage avec la femme ou l'homme bénéficie d'autorisations pour 3 de ces examens ou actes nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption, s'y ajoutent les autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément qu'un décret doit fixer.

Rappel : le rapport au Sénat rappelle que l'adoption donne lieu à des évaluations sociales et psychologiques fondées chacune sur au moins 2 rencontres avec des professionnels, les candidats pouvant être entendus par la commission d'agrément, avant avis au président du conseil départemental.

Ces autorisations restent sans effet sur les droits à congés annuels.

Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025.

UN ÉTAT DÉPRESSIF NE SIGNifie PAS QUE LA DÉMISSION A ÉTÉ CONTRAINTE

■ Une infirmière conteste sa radiation des cadres par le directeur du centre hospitalier, le 10 décembre 2018, à la suite de sa démission présentée le 21 novembre.

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire, peut, notamment, résulter de la démission. Elle suppose une demande écrite de l'agent marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions et prend effet après acceptation par l'employeur à la date qu'il fixe. Une fois acceptée, elle est irrévocable (art. L. 550-1 et L. 551-1 du CGFP). La femme, qui exerce depuis le 13 juillet 2017, souhaite être mutée vers un autre hôpital. Son employeur lui communique alors le montant qu'elle aura à rembourser après la prise en charge de ses frais de formation dans le cadre d'études promotionnelles. Après le refus d'un travail de nuit le 23 novembre, elle est en congé de maladie jusqu'à sa démission.

Son courrier avec ses nom et prénom, même non signé, est rédigé en des termes clairs et explicites.

Elle ne manifeste la volonté de se rétracter que le 16 juillet 2019, évoquant une sévère dépression et une situation de contrainte en raison de conditions de travail difficiles. Sa démission ne résulterait pas d'une volonté explicite et elle conteste l'avoir donnée de manière libre et éclairée.

Si un psychiatre, le 5 juin 2018, 5 mois avant sa démission, évoque un syndrome anxiodépressif sévère dans un contexte de souffrance au travail, son état est stabilisé avec un arrêt et un traitement adapté. La seule affirmation par un généraliste, en avril 2022, que sa pathologie l'empêchait de prendre conscience de son acte de démission ne saurait établir une impossibilité de prendre une décision libre et éclairée. Tout vice de consentement est exclu.

CAA Marseille n° 22MA01398 Mme A du 18 octobre 2024.

DETACHEMENT

LE NON-RENOUVELLEMENT DU DÉTACHEMENT N'A PAS À ÊTRE MOTIVÉ

■ Une directrice des services de la protection judiciaire de la jeunesse, détachée le 11 avril 2016 sur un emploi fonctionnel de directrice territoriale pour 4 ans, en sollicite le renouvellement le 6 janvier 2000. Elle conteste le refus de la directrice de la protection judiciaire le 11 avril.

Pour elle, le refus devait être motivé. En effet, **les personnes physiques ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions individuelles défavorables les concernant, dont celles refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales. La motivation est écrite et comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui la fondent** (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration). Mais l'agent dont le détachement arrive à échéance n'ayant aucun droit à son renouvellement, le refus n'a pas à être motivé. La décision n'ayant pas été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt du service ou des motifs disciplinaires, elle ne devait pas davantage l'être.

Pour la même raison d'absence de droit au renouvellement du détachement, même fondé sur une appréciation du comportement de l'intéressé, le refus n'avait pas à respecter une procédure contradictoire préalable, sauf à revêtir un caractère disciplinaire. Si les textes sur les emplois fonctionnels de la protection judiciaire prévoient un entretien avec les agents sollicitant un renouvellement de leur emploi, ils n'en fixent pas les conditions de forme ni les délais de convocation. Même si la femme est reçue le jour même du refus, c'est sans incidences sur la régularité de la procédure. Sur le fond, la fonctionnaire considère que le refus est entaché d'erreurs de fait sur sa manière de servir. Mais la directrice de la protection judiciaire relève sa difficulté à porter un projet et à le défendre, une absence d'engagement sur les dossiers territoriaux, une posture de contestation, voire

d'obstruction, de la décision hiérarchique et des prises de positions ayant mis en difficulté l'avancée des projets.

Son poste a été marqué par une forte tension dans la gestion des ressources humaines, mais elle s'est contentée de faire remonter ses difficultés à sa hiérarchie sans proposition significative pour les résoudre. Rien ne montre l'existence d'une erreur de fait ou d'une erreur manifeste d'appréciation que le juge aurait pu retenir.

CAA Lyon n° 23LY02611 Mme C du 17 octobre 2024.

Le conseil du manageur : faire une demande de détachement

Pour faire une demande de détachement, il convient de l'adresser par écrit à la fois à la collectivité d'appartenance et à l'administration d'accueil. Il est conseillé d'effectuer la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre récépissé. La demande de détachement doit préciser la date de début et la durée du détachement souhaitées. La collectivité d'appartenance doit répondre à la demande dans les 2 mois suivant la réception de celle-ci.

L'absence de réponse dans les 2 mois vaut acceptation de la demande de détachement.

La collectivité d'appartenance peut exiger que soit respecté un délai de préavis de 3 mois maximum, et donc exiger que l'agent ne quitte pas son poste avant un délai maximum de 3 mois à partir de la date de réception de la demande de détachement. L'agent est détaché sur un grade équivalent à son grade d'origine. Si le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent au grade d'origine, l'agent est détaché sur le grade dont l'indice brut du dernier échelon est le plus proche de l'indice brut du dernier échelon de son grade d'origine.

LUTTER CONTRE LA SÉDENTARITÉ AU TRAVAIL

■ Travailler dans un bureau ou en télétravail implique des périodes prolongées en position assise, ce qui comporte des risques pour la santé : maladies cardio-vasculaires, diabète de type 2, certains cancers, dépression, anxiété... Ainsi, on considère qu'une personne assise pendant 9 heures dans la journée devrait pratiquer 1h25 par jour d'activité physique pour contrer les risques dus à ce temps passé assis.

Trois stratégies pour lutter contre la sédentarité au travail

- Un changement dans le traitement de la sédentarité au travail : changements organisationnels, soutien managérial, manageurs ambassadeurs, mise en place de réunions debout, d'heures de pauses actives ;
- un changement de l'environnement professionnel : mise en place de « mobilier actif » tel que les bureaux « assis-debout », bureaux avec pédalage, sur tapis roulant, etc. ;
- sensibilisation et motivation des collaborateurs : sessions d'éducation, information par affiches, flyers, messages sur ordinateurs, envoi d'alertes pour interrompre le temps assis, suivi du comportement, entretiens de motivation, etc.

Quelques astuces pour limiter le temps assis

- Pensez à téléphoner debout plutôt qu'assis, en marchant c'est encore mieux ;
- essayez de rester debout dans les transports si le temps n'est pas trop long, sur le quai ou à l'arrêt de bus ;
- si vous travaillez sur ordinateur, essayez de le surélever sur un plan de travail en hauteur, par exemple pour travailler debout, ou avec des boîtes ou des cartons sur votre bureau. Si c'est possible, demandez à votre responsable ou à votre médecin du travail un bureau réglable en hauteur ;
- faire des pauses actives : il est essentiel d'inciter les agents à faire des pauses régulières (idéalement 5 mn toutes les 30 mn ou 10 mn toutes les heures) pour bouger ;
- des exercices simples comme se lever, s'étirer, marcher ou faire quelques squats ;
- la contribution volontaire à des activités dynamiques très courtes utiles au collectif de travail (tri des déchets, compostage, contribution à l'entretien des espaces verts, etc.) ;
- l'employeur peut aussi aménager un espace de pause dynamique avec des équipements sportifs basiques (escalier, barres de traction, table de ping-pong, vélo elliptique, rameur, ...) ;
- encourager les changements de posture : alterner des tâches nécessitant des postures différentes. Pour les travailleurs assis, on pourra avoir recours à :
 - des réunions en marchant,

- des échanges téléphoniques debout ou en marchant,
- la possibilité de marcher après avoir coupé sa caméra pendant un webinaire.

Le mobilier actif : la mesure la plus efficace pour réduire le temps assis

Sièges ergonomiques, bureaux réglables en hauteur pour travailler debout, swiss ball pour une posture assise dynamique, tapis roulants sous les bureaux,... Ces dispositifs permettent aux agents de bouger et de varier leur posture tout au long de la journée. Dans certains services de l'Etat, du matériel (bureaux de marche, pédalier, swiss ball) est déjà mis à la disposition des agents pour leur permettre de « travailler en mouvement ».

Sensibiliser et éduquer

Informer les agents sur les risques de la sédentarité et les avantages d'une activité physique régulière.

Penser à se lever au moins toutes les 2 heures

- Mettre un rappel sur son téléphone pour penser à se lever au moins toutes les 2 heures et marcher un peu ;
- au travail ou à la maison, se lever régulièrement dans la journée, pour s'étirer quelques minutes, aller prendre l'air à la fenêtre et, encore mieux, marcher quelques minutes ;
- faire des pauses et se lever pour aller se faire un café ou boire un verre d'eau ;
- sur le lieu de travail, aller voir ses collègues.

Limiter le temps passé devant les écrans

Les écrans favorisent la sédentarité. En outre, ils émettent une lumière bleue qui peut être néfaste pour la santé et provoquer une détérioration progressive du centre de la rétine.

Faire au moins 30 minutes d'activité physique par jour.

La Lettre des

Services Techniques

BIMENSUEL

Conçue pour avoir la garantie de maîtriser l'essentiel de ce qu'il faut savoir et gagner du temps. Des informations sélectionnées, détaillées et pratiques

Offre découverte : 1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 95 80
ou alexab.lazes@editionssormain.com

CONCOURS : UNE INTERROGATION LIÉE À L'ÂGE DES CANDIDATS N'EST PAS NÉCESSAIREMENT DISCRIMINATOIRE

■ Un ancien élu local admissible au 3e concours de l'institut national du service public (INFP) conteste son échec à l'issue de l'épreuve d'entretien pour laquelle il obtient 01/20, estimant qu'il a été victime de discrimination.

S'il n'appartient pas au juge de contrôler l'appréciation du jury sur la prestation du candidat, il vérifie qu'il n'existe, dans le choix du sujet, aucune violation du règlement du concours de nature à créer une rupture d'égalité entre les candidats et, pour les interrogations orales, que les questions posées sont de nature à lui permettre d'apprécier leurs connaissances (CE n° 405473 Mme A du 26 septembre 2018).

Un incident émailler les écrits puisqu'il utilise un téléphone portable, selon lui pour la seule calculatrice, malgré l'interdiction qui lui en est faite. Il est prévenu que cet incident fera l'objet d'une mention au procès-verbal et qu'il s'expose à une procédure disciplinaire.

À l'oral, il estime agressive l'attitude du jury en raison de cette suspicion de fraude, sa présidente soulignant « son goût du risque ». S'il estime avoir été sanctionné, rien n'établit l'existence d'une hostilité particulière du jury à son égard, excluant tout défaut d'impartialité.

Il évoque également une discrimination en raison de son

âge, soutenant qu'un membre du jury lui a « reproché d'être trop vieux » et indiqué ne pas comprendre sa démarche puisqu'en cas de succès, il serait encadré par des agents plus jeunes que lui.

Rappel : en matière de discrimination, la personne doit présenter des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte au principe d'égalité, chargé à la personne mise en cause de démontrer que son attitude est étrangère à toute discrimination (en matière de concours, CE n° 322636 Mme A du 7 juillet 2010).

Si les propos ont un caractère provocateur, cette pratique est assez courante dans un jury qui doit sonder les candidats sur leurs perspectives professionnelles et personnelles. Chargé d'apprécier la personnalité, la motivation, le parcours et les réalisations des candidats, le jury peut les interroger sur la cohérence de leur parcours et leur aptitude à être encadré par des personnels potentiellement moins expérimentés ou moins âgés. Pour le juge, la remarque ne permet pas de présumer une atteinte au principe d'égalité, et le jury n'a pas pris en compte des éléments étrangers à ses mérites.

CE n° 491315 M. B du 18 octobre 2024 et concl.

D É L I B É R A T I O N S

INDEMNITÉS DES ÉLUS : L'ANNULATION DE LA DÉLIBÉRATION ENTRAÎNE LE RÉTABLISSEMENT DE LA PRÉCÉDENTE

■ Le 31 mars 2011, le conseil municipal fixe à 1 829,04 € l'indemnité brute mensuelle de fonctions du maire, celle de ses 7 adjoints à 609,68 €, et celle de chacun des 10 conseillers municipaux délégués à 207,48 €.

Le tribunal annule la délibération pour méconnaissance de leur plafond maximal, provoquant un état exécutoire de 66 158,23 €, soit leur montant d'avril 2011 à avril 2014. Le tribunal annule cet état, ce que confirme une ordonnance de la cour. Le Conseil d'État l'annule et renvoie l'affaire à la cour, qui met à la charge du maire la différence entre le montant des indemnités nettes sur la base de la délibération de 2011 et celui dont il aurait bénéficié dans le cadre des délibérations antérieures du 2 avril 2008.

Les indemnités de maire et de ses adjoints, fixées par référence à l'indice brut 1015, dépendent de la population communale. L'indemnité des adjoints peut dépasser ce plafond, si le total des indemnités susceptibles d'être accordé aux maires et adjoints est respecté. Dans les communes de moins de 100 000 habitants, les conseillers délégués peuvent bénéficier d'une indemnité dans la limite de ce même montant total.

Au renouvellement du conseil municipal, la délibération fixant ces indemnités intervient dans les 3 mois de son installation (articles L. 2123-20 et 2-1 du CGCT).

À noter : ces dispositions ne prescrivent aucune nouvelle délibération hors ce renouvellement ou l'adoption pour une durée limitée. Elle demeure en vigueur, sauf retrait, abrogation ou annulation, jusqu'au renouvellement du conseil, quand bien même des changements seraient apportés à la liste des adjoints et conseillers délégués.

L'annulation de la délibération du 31 mars 2011 pour méconnaissance du plafond s'imposant aux adjoints et aux conseillers délégués, a fait revivre les délibérations antérieures des 2 avril et 19 mai 2008, rien ne montrant qu'elles concernaient cette seule année, et elles avaient vocation à rester en vigueur jusqu'au renouvellement du conseil.

La cour a donc valablement considéré que l'annulation de la délibération du 31 mars 2011 avait remis en vigueur les deux délibérations de mai 2008 et que le titre exécutoire initial devait porter sur la différence entre le montant des indemnités nettes perçues sur le fondement de la délibération de mars 2011 et celles qui auraient été perçues sur le fondement de la délibération du 2 avril 2008.

CE n° 473305 commune de Wissous du 4 avril 2025.

HANDICAP : DES AMÉNAGEMENTS INSUFFISANTS JUSTIFIENT L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

■ Un enseignant bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap est recruté le 19 septembre 2013 comme maître contractuel de l'enseignement privé. En congé de maladie du 1er au 15 septembre 2014, il exerce son droit de retrait le lendemain, estimant que son poste ne répondait pas aux prescriptions du médecin du travail. Après une mise en demeure le 4 juin 2015, il reprend le 18 juin et démissionne le 1er octobre.

Cependant, le tribunal et la cour rejettent sa demande d'indemnisation de sa période de retrait.

Les employeurs doivent prendre, en fonction d'une situation concrète, les mesures appropriées permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi, de le conserver et de développer leur parcours professionnel, si les charges en résultant ne sont pas disproportionnées à leurs moyens, compte tenu des aides possibles.

L'État et les employeurs locaux avec au moins 20 agents sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap (articles L. 131-8, L. 351-1 et 2 du code général de la fonction publique et L. 5212-2 du code du travail).

Rappel : si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur et peut se retirer de cette situation. L'employeur prend les mesures nécessaires pour lui permettre de cesser son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement son lieu de travail. En conséquence, aucune sanction ni retenue de rémunération ne peut être prononcée ou effectuée. Par ailleurs, le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Si l'employeur ne suit pas son avis, il doit motiver sa décision par écrit, et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ou, à défaut, le comité social territorial, doit en être informé (articles 5-1 et 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

En cassation, le Conseil d'État rappelle que ces dispositions imposent à l'employeur d'assurer la bonne application des textes qui ont cet objet (soit celle définie à la 4e partie du code du travail), sauf à commettre une faute de service.

L'employeur doit en effet prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de ses agents (article L. 136-1 du code), et notamment prendre en compte les propositions d'aménagement de poste ou de conditions d'emploi du médecin du travail, ou motiver son refus et en informer les instances du personnel.

Une privation de rémunération irrégulière

Si l'agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail l'expose à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il doit en alerter l'employeur avant d'exercer son droit de retrait. Si l'employeur estime le retrait déraisonnable, il peut opérer une retenue sur salaire ou le sanctionner. Mais si le retrait est justifié, il doit prendre les mesures nécessaires pour que la situation de travail ne laisse persister aucun danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent, à qui il revient de prendre toutes les dispositions pour s'informer de l'évolution de la situation, et de reprendre l'exécution de son emploi dès que la situation de danger grave et imminent a cessé. La seule circonstance que l'employeur n'aît pas mis en œuvre tout ou partie des propositions d'aménagement de poste préconisées ne constitue pas, en principe, un motif raisonnable de penser que l'exercice de ses fonctions présente un danger grave et imminent justifiant un retrait.

L'enseignant, qui souffre d'une grave déficience visuelle, subit une nette dégradation dont il alerte l'employeur le 30 août 2014, avant son arrêt. Les 9 et 10 septembre, le médecin du travail conditionne sa reprise à d'importants aménagements : réduction du temps de présence devant les élèves, limitation des intercours, aide humaine et fourniture de plusieurs matériels spécifiques.

L'employeur réduit son temps de présence devant les élèves le 22 août, admettant que cet aménagement devait être complété. Le 3 novembre, il réduit sa présence dans l'établissement à 2 jours, identifie des personnes à même de l'aider et met à disposition l'essentiel des matériels spécifiés, qui complètent ses propres logiciels personnels.

Néanmoins, l'agent refuse l'assistance et les matériels et ne reprend pas après la mise en demeure.

La cour ne pouvait pas considérer qu'entre son retour de congé le 16 septembre 2014 et le 2 novembre, l'enseignant n'avait pas un motif raisonnable de penser que sa situation présentait un danger grave et imminent pour sa santé, justifiant l'exercice de son droit de retrait.

En revanche, dès le 3 novembre, même s'ils ne respectaient pas l'intégralité des propositions du médecin du travail, les aménagements substantiels réalisés étaient de nature à faire cesser le danger grave et imminent ayant justifié le droit de retrait. L'intéressé a donc été irrégulièrement privé de sa rémunération du 16 septembre au 2 novembre 2014 inclus. Le juge laisse 3 mois à l'employeur pour verser une indemnité représentant la rémunération due avec intérêts à taux légal au 1er décembre 2017 et capitalisation à chaque échéance annuelle.

CE n° 470052 M. B du 21 mars 2025.

DES PROPOS GROSSIERS ET SEXISTES NE SUFFISENT PAS À FONDER UNE RÉVOCATION

■ Le 20 décembre 2022, le directeur des relations sociales de La Poste révoque un cadre de 1er niveau, responsable d'équipe dans deux établissements, pour un management discriminatoire et systématiquement défavorable aux femmes, des propos et attitudes sexistes ou vexatoires relevant d'un harcèlement sexuel, des méthodes de gestion brutales et sans discernement. La Poste conteste l'annulation de la sanction par le tribunal.

Tout agent doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Aucun agent ne doit faire l'objet de discrimination en raison notamment de son sexe, de son orientation sexuelle ou identité de genre, ni faire l'objet de harcèlement sexuel.

Rappel : la notion s'entend de propos ou comportements à connotation sexuelle répétée qui portent atteinte à la dignité du salarié par leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. S'y assimile 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 (articles L. 121-1, L. 131-1 et 2 et L. 133-1 du code général de la fonction publique).

L'employeur, comme autorité investie du pouvoir disciplinaire, doit établir les faits sur lesquels il se fonde, le juge vérifiant qu'ils sont de nature à justifier une sanction, et sa proportionnalité avec les manquements constatés (CE Ass. n° 347704 du 13 novembre 2013). S'agissant des propos grossiers, sexistes et inappropriés du cadre, ils ressortent des attestations de certains agents et ce comportement avait déjà fait l'objet d'un recadrage en juin 2021 après un signalement au CHSCT (ancêtre de la formation spécialisée placée auprès du comité social territorial), au cours duquel l'employeur l'avait invité à corriger son attitude.

S'agissant, en revanche, d'actes ou de propos pouvant relever « d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel », au cours de l'enquête qui permet d'entendre 10 agents, seules 2 femmes attestent de manière détaillée d'un comportement caractérisé par une promiscuité physique, des sollicitations téléphoniques, des propos à connotation ouvertement sexuelle, à l'origine d'un réel sentiment de

malaise et de peur au travail. Mais, par ailleurs, plusieurs témoignages, dont certains émanant de femmes, soulignent son professionnalisme et remettent en cause les faits rapportés, que l'intéressé conteste. Pour la cour, ces éléments de faits ne sont pas suffisamment caractérisés.

Une sanction disproportionnée

S'agissant de son management, plusieurs femmes évoquent une pratique différenciée entre les hommes et les femmes, certaines dénonçant des remarques dévalorisantes. Mais l'attestation du responsable de l'action commerciale montre qu'aucune réunion d'information sous l'autorité du cadre, dont la personnalité est clivante et le caractère décrit comme « naturel et franc », n'a comporté de remontrances nominatives ou orientées. Une employée précise que son travail s'exerçait dans un contexte de problèmes de comptabilisation des heures supplémentaires, de retards d'agents à leur prise de service et de difficultés liées à la tenue vestimentaire de certains d'entre eux. C'est d'ailleurs à la suite d'une réunion du 21 novembre, au cours de laquelle le cadre rappelle les règles de sécurité routière et en matière de pause méridienne après des accidents et dysfonctionnements du site, qu'un signalement au CHSCT est déclenché, lui-même à l'origine de l'enquête interne. Rien n'établit donc l'existence d'un management différencié et aucune faute ne peut lui être reprochée sur ce plan.

Quant aux propos et attitudes vexatoires susceptibles de révéler une discrimination envers plusieurs salariées, si La Poste produit plusieurs attestations en ce sens, rien ne permet véritablement d'établir un traitement différent homme-femme, en particulier en cas d'arrêt de travail, d'absences pour gardes d'enfants malades, de nombreux agents témoignant au contraire de méthodes de gestion impartiales. Si, en matière de recrutement, le cadre s'attache aux photos figurant sur les CV, un tel comportement n'est pas en lui-même discriminatoire, et l'une des femmes qui a témoigné a par ailleurs fait l'objet d'une sanction. Ne subsistent ainsi que les propos grossiers et sexistes, sans doute fautifs mais ne justifiant pas, à eux seuls, une révocation.

CAA Lyon n° 23LY02894 La Poste du 6 juin 2024.

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

Les recommandations de la Défenseure des droits pour prévenir les discriminations

Dans une contribution au rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité dans la fonction publique, la Défenseure des droits engage les employeurs à mener une politique active de prévention, la lutte contre les discriminations ne pouvant pas reposer sur les seules victimes, en difficulté pour faire valoir leurs droits.

Une action contentieuse insuffisante

■ Les victimes sont confrontées à des difficultés pour identifier la discrimination, en apporter la preuve quand sont invoqués des motifs apparemment légitimes, à la technicité contentieuse, à la longueur et au coût des procédures, sur le plan à la fois financier et psychologique, à la peur de représailles et, in fine, à une indemnisation modeste. Si, en effet, le préjudice matériel peut être réparé, le préjudice moral reste limité, les auteurs ne sont pas sanctionnés, des discriminations parfois structurelles non corrigées.

L'ambition de l'action de groupe dans ce domaine (loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016) aurait pu, par sa dimension collective, mettre en lumière des mécanismes discriminatoires résultant de pratiques, de règles non écrites ou de biais dans nombre de décisions. Mais un cadre procédural restrictif et un nombre limité d'actions, dont aucune n'a abouti à une condamnation, rendent cette procédure peu efficace. Seul un assouplissement envisagé en 2023 élargissant la qualité pour agir et supprimant la limitation de temps pourrait peut-être faciliter ces actions.

Si l'amélioration de l'accès au droit et l'effectivité des sanctions sont indispensables, l'action contentieuse peine à modifier durablement les règles, pratiques et comportements dans la fonction publique. Ses principes d'égal accès aux emplois et le recrutement par concours ne suffisent pas à préserver des discriminations, et même renforcent leur invisibilité, une situation aggravée par le développement des contractuels. Des politiques proactives sont donc nécessaires pour neutraliser les préjugés à l'œuvre dans la discrimination directe, objectiver les procédures et critères de décision, à l'origine de discrimination indirecte.

L'absence de politique globale

Comme la Cour des Comptes en 2023, la Défenseure relève, en dépit des déclarations, l'absence de politique publique de lutte contre les discriminations dans l'emploi, au sens d'un programme d'actions cohérentes et articulées.

Les politiques en appellent à l'autorégulation des employeurs sur la base de référentiels (égalité des chances, diversité, mixité) et des chartes, contrats, pactes...

Mais l'appel à la diversité et à l'égalité des chances ne se confond pas avec la lutte contre les discriminations.

La diversité en traite, au mieux, superficiellement, et au seul regard de la visibilité du résultat. La diversification des forces de sécurité n'empêche pas les discriminations

ni les harcèlements discriminatoires envers les femmes, agents LGBT, noirs ou d'origine maghrébine, pas plus qu'elle ne modifie la pratique des contrôles d'identité discriminatoires.

Quant à l'égalité des chances, elle implique seulement une égalité de ressources au départ, présumant que chacun peut développer ses talents. En favorisant l'accès de jeunes moins favorisés à des cycles de préparation aux concours supérieurs de la fonction publique, elle tend à minimiser les inégalités structurelles en insistant sur la responsabilité individuelle, sans évolution majeure des règles générales d'accès et de mobilité dans la fonction publique. L'absence de pilotage laisse chaque employeur livré à lui-même, et la lutte contre les discriminations se dilue dans de multiples plans, circulaires, et acteurs (référents égalité, handicap, diversité, hauts fonctionnaires dédiés...). Les stratégies globales et cohérentes, notamment communales, restent d'initiative locale.

La difficulté à prendre en compte de multiples critères

Souvent simples opérations de communication, les actions de lutte contre les discriminations se limitent au mieux à certains critères et une approche « en silo » : égalité professionnelle, violences sexistes et sexuelles, handicap. Les questions liées à l'âge, la situation de famille ou la précarité sociale restent des éléments de gestion des ressources humaines, et les discriminations syndicales ou liées à l'apparence physique ne sont jamais abordées, celles liées à l'origine souvent occultées.

Cette segmentation empêche la prise en compte des situations où interagissent plusieurs motifs.

Les femmes, particulièrement exposées, peuvent supporter des discriminations en raison de leur sexe (plafond de verre, ségrégation des métiers), de leur situation de famille, de leur santé, origine, religion, âge... Les discriminations dites raciales combinent souvent l'apparence physique, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion donnée, le nom et le lieu de résidence.

Rappel : le droit communautaire a intégré la notion de discrimination intersectionnelle, soit « le recouplement de différents axes de discrimination et d'inégalités visant notamment les femmes handicapées, de race ou d'origine ethnique différente, y compris les femmes roms, jeunes ou âgées » (directive n° 2023/970 du 10 mai 2023).

Améliorer la connaissance des discriminations

La Défenseure des droits fait de la connaissance de la réalité et de la diversité des discriminations une étape essentielle dans la levée de leur invisibilisation.

Les outils existants (INSEE, INED) pourraient être complétés d'une obligation de déployer des outils de mesures sous peine de sanction financière, comme des testings de masse pour engager des mesures de correction.

Rappel : ce test de discrimination compare l'attitude d'un tiers à l'égard de deux personnes de même profil (études, expériences, aptitudes relationnelles...) avec une variable que l'on soupçonne de donner lieu à une discrimination (origine ethnique, handicap, religion, âge, sexe...).

Cette généralisation devrait être prise en charge par une structure sous l'autorité du Premier ministre, fixant des objectifs de mesure.

Cependant, cette pratique repère seulement des discriminations dans l'accès à l'entretien d'embauche, et non dans les jurys de concours ou la carrière, et tous les critères ne peuvent pas être évalués (photos, nom et prénom, âge...).

La Défenseure préconise donc une analyse des écarts de situation et de parcours des personnes selon leur appartenance à un groupe exposé à un risque discriminatoire et, plus généralement, la réalisation d'audits analysant les procédures et pratiques, notamment à partir des fichiers de ressources humaines (chez les employeurs d'une certaine taille).

Les données collectées dans le rapport social unique (RSU), qui comporte des éléments sur l'égalité professionnelle, la diversité, les luttes contre les discriminations et le handicap, ont permis un premier pas, même si les questions de discrimination paraissent trop peu traitées.

Le rapport préconise également un observatoire national, sorte d'aiguillon des politiques publiques.

L'enjeu de la formation

Pour changer véritablement les pratiques, favoriser les signalements et y répondre, les agents devraient systématiquement être sensibilisés aux discriminations lors de formations, une obligation que, depuis 2017, supportent les entreprises d'au moins 300 salariés ou spécialisées dans le recrutement. Dans la fonction publique, cette obligation ne concerne que la laïcité (article L. 121-2 du code général de la fonction publique).

L'État s'est engagé dans des actions de formation systématiques et mutualisées, ouvertes aux agents territoriaux en lien avec le CNFPT.

Néanmoins, elles ne seront efficaces qu'inscrites dans un plan d'action global et cohérent, que certaines communes ont réalisé, proposant à leurs encadrants des guides pour

objectiver les recrutements et permettre une traçabilité de leurs décisions.

La Défenseure des droits diffuse également des outils dédiés et contribue à l'élaboration de modules de formation pour la police nationale et municipale, en lien avec le CNFPT.

Attention : une attention particulière doit être portée aux biais discriminatoires des algorithmes, s'agissant notamment des critères de sexe, de couleur de peau ou d'origine, qui s'appliquent automatiquement et peuvent systématiser des discriminations. L'automatisation du recrutement, et peut-être même de la gestion des carrières, avec ces outils, doit donc être appréhendée avec la plus grande prudence.

Modifier les pratiques

L'élaboration et le renouvellement du plan d'action égalité pour les employeurs de plus de 20 000 habitants ou des lignes directrices de gestion (LDG) doit s'inscrire dans un véritable dialogue social, et les accords et plans d'action, avec leurs objectifs et financements, être portés au plus haut niveau des structures employeurs.

À noter : s'agissant de l'égalité femmes-hommes, l'accent a beaucoup été mis sur les violences sexuelles et sexistes, et un peu moins sur la correction des écarts de parcours et de rémunération.

Au-delà de l'index égalité et des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels des employeurs de plus de 40 000 habitants, une véritable politique de mixité des métiers reste à concevoir et suppose une forte revalorisation des emplois à prédominance féminine, notamment dans l'accompagnement social et médico-social, qui reste très peu attractif.

S'agissant des discriminations liées à l'origine, la Défenseure rappelle les enjeux républicains de sécurité et de laïcité, et de lutte contre les propos et comportements de haine, avant tout individuels, et souhaite que cette question devienne même prioritaire.

Un lien devrait être fait entre les discriminations subies par les agents et celles liées aux relations avec les usagers. La loi le prévoit déjà dans les collectivités de plus de 20 000 habitants, au titre du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui concerne à la fois leurs pratiques RH et leurs politiques publiques.

Dans la police, par exemple, combattre le harcèlement sexiste et sexuel contribue à ce que les policiers entendent mieux les victimes de harcèlement et mènent des enquêtes rigoureuses. Le même raisonnement s'applique à la discrimination en raison de l'origine, ce que signalait déjà en 2021 un rapport de Christian Vigouroux sur la lutte contre les discriminations dans l'action des forces de sécurité.

Site Internet du ministère de la fonction publique.