

La lettre d'information juridique du Centre de gestion de l'Oise



ÉDITORIAL

L'actualité juridique de la rentrée

Il s'est fait attendre, le RIFSEEP pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise est enfin applicable. Autes nouveautés : les élus ont désormais accès au DIF et les prochaines instances paritaires devront avoir une part égale d'hommes et de femmes. Telles sont les grandes actualités de cette rentrée.

Je vous informe que les inscriptions pour les réunions juridiques des 18, 19 et 21 septembre sont ouvertes. Vous retrouverez plus d'informations sur notre site internet <http://www.cdg60.com/agenda>.

Jean-Baptiste OLIVIER
Directeur Général

SOMMAIRE

Édito	P. 1
À la Une	P. 2
Circulaires	P. 3
Jurisprudences	P. 3

INDEX

Abandon de poste	p. 5
Carrières	p. 2
Congés	p. 4
Contractualisation	p. 7
Égalité H/F	p. 3
Formation	p. 2
Indemnités	p. 6
Instances Paritaires	p. 3
Licenciement	p. 4
Rémunération	p. 2
Titularisation	p. 6

Rémunération

Application du RIFSEEP pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise

[Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.](#)

Attendu depuis plusieurs mois, notamment depuis la [Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la FPT](#), le RIFSEEP est désormais applicable aux adjoints techniques territoriaux et aux agents de maîtrise territoriaux depuis la parution de l'arrêté du 16 juin dernier au journal officiel du 12 août 2017.

Les montants applicables à ces cadres d'emplois sont les mêmes que pour les autres catégories C à savoir :

	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement	Avec logement	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 260€

La mise en place de ce régime indemnitaire pour ces cadres d'emplois nécessite la **prise d'une délibération après avoir obtenu l'avis préalable du comité technique**, à l'exception des collectivités qui ont déjà délibéré pour ces deux cadres d'emplois en indiquant expressément : « *sous réserve de la parution d'un arrêté ministériel pour les corps des Adjointes techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer* ».

Un modèle de délibération est disponible sur le site du centre de gestion [en cliquant ici](#).

Formation

Droit Individuel à la Formation (DIF) des élus

Depuis le 23 juin 2017, la Caisse des dépôts consacre [un espace numérique](#) actualisé dédié au Droit individuel à la formation des élus locaux (DIF élus). Le DIF est de 20 heures par an, cumulables sur toute la durée du mandat.

Le DIF ne se substitue pas aux formations proposées par la collectivité et relève d'une démarche personnelle de l'élu.

Représentation des femmes et des hommes aux instances paritaires

[Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.](#)

Le décret (et son titre II pour la FPT) vise à préciser les règles électorales permettant l'élection, parmi les représentants du personnel, d'une part de femmes et d'hommes équivalente à celle représentée au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires.

Ce décret entrera en vigueur au **prochain renouvellement des instances** de représentation du personnel.

Les **effectifs retenus** pour déterminer la composition des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires sont appréciés **au 1er janvier** de l'année de l'élection des représentants du personnel (2018).

Seront pris en compte les agents ayant la qualité d'électeurs.

Si l'effectif varie d'au moins 20% pendant le premier semestre de 2018, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Pour rappel, sont électeurs :

- Les agents qui ont la qualité de **fonctionnaire titulaire** et qui sont en position d'activité ou de congé parental ou de détachement ou de mise à disposition d'une collectivité ou d'un établissement ;
- Les agents qui ont la qualité de **fonctionnaire stagiaire** et qui sont en position d'activité ou de congé parental ;
- **Pour le comité technique et les commissions**

consultatives paritaires, les agents contractuels de droit public ou de droit privé, qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une **durée minimale de six mois** ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. Ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Lors des prochaines élections du personnel de 2018, **le nombre de représentant du personnel** siégeant au CT devra être **établi au moins 6 mois avant la date du scrutin** (au lieu de 10 semaines) **par une délibération** de l'organe délibérant après consultation des organisations syndicales.

À cette même date, **la collectivité ou l'établissement devra communiquer aux organisations syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs** pris en compte.

Les organisations syndicales devront donc présenter des listes de candidats comprenant un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique de la CAP ou de la CCP.

Lorsque l'application de cette répartition n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin et devront mentionner les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indiquer le nombre de femmes et d'hommes.

Enfin en cas d'inéligibilité d'un candidat inscrit sur une liste, il sera remplacé par un candidat désigné dans le respect de cette règle de répartition hommes/femmes.

Code du travail

Réponse ministérielle relative aux dispositions du code du travail applicables à la fonction publique territoriale

[Réponse du 11 mai du ministère de l'intérieur à la question n° 25750 du sénateur Jean-Louis Masson.](#)

Aux termes de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 108-1), les règles applicables **en matière d'hygiène et de sécurité** dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux sont celles **définies par le code du travail** (livres Ier à V de la quatrième partie), **sous réserve des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive

dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le code du travail prévoit **l'indemnisation des agents de la fonction publique territoriale, involontairement privés d'emploi**, notamment aux articles L. 5424-1 à L. 5424-5 du code du travail.

Enfin, en application de l'article L. 3261-2 du code du travail, les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics bénéficient, dans les conditions prévues par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, de la prise en charge partielle du prix des **titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics** de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Congés

Impossibilité pour un agent contractuel de bénéficier de jours de congé en raison de son licenciement n'entache pas celui-ci d'illégalité.

[CE du 15 mars 2017 n°390757](#)

Le fait pour un agent recruté en CDI d'être licencié dans l'intérêt du service à compter d'une date qui ne lui a pas permis de bénéficier de tous les jours de congés auxquels elle pouvait prétendre ne

constitue pas une illégalité susceptible d'annuler le licenciement.

Le Conseil d'État rejette les prétentions de la requérante en jugeant que la fixation d'une date de licenciement ne lui permettant pas de bénéficier de ses congés est dépourvue d'incidence sur la légalité de la décision.

Cette décision ouvre seulement à l'intéressée un **droit à une indemnité compensatrice**.

Paiement des congés non pris du fait de la maladie

[CAA de Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017](#)

Un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congés

annuels non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

Ainsi, lorsqu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours d'une année civile donnée, **ces congés peuvent être pris au cours d'une période de 15**

mois après le terme de cette année.

Les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération normalement perçue lors des congés annuels non pris, **à raison de 4 semaines par an**.

Dans le cas d'espèce, un adjoint administratif principal de 1ère classe, victime en 2011 d'un accident hors service, a été placé successivement en congé de maladie ordinaire puis en disponibilité pour raison de santé jusqu'au jour de sa retraite au 1er juin 2013. L'agent a alors sollicité l'indemnisation de ses jours de congés non pris du fait de sa maladie pour les années 2011 et 2012.

Pour l'année 2011, la Cour retient que « *la période de report de congés non pris cumulés par M. B. au cours*

de l'année 2011 expirait au 1er avril 2013. Ainsi, à la date de sa mise à la retraite, le 1er août 2013, compte tenu de la période de référence (de 15 mois), les droits à congés acquis au titre du 1er janvier au 31 décembre 2011 ne pouvaient plus être indemnisés ».

Toutefois, elle juge que l'agent doit être indemnisé de ses congés non pris au titre de l'année 2012 et retient qu' « *en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, à raison de quatre semaines par an* ».

Le juge limite donc à 20 jours l'indemnisation des congés non pris au titre de l'année 2012 par l'agent.

Abandon de poste

Abandon de poste : ne pas préciser que la radiation des cadres interviendra sans procédure disciplinaire prive l'agent d'une garantie

[CAA de Paris 18 avril 2017 n°16PA01972](#)

La Cour rappelle le principe selon lequel « *une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable ; que lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette*

administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé ».

En l'espèce, suite à sa nomination, un professeur de lycée a présenté plusieurs arrêts de travail. Le Ministre lui a demandé de se présenter sur son lieu d'affectation à l'issue de son congé maladie, sous peine de l'engagement d'une procédure de radiation pour abandon de poste.

Ce professeur a été mis en demeure de rejoindre son poste sous huitaine. Il a finalement été radié des cadres deux mois plus tard.

La Cour d'appel de Paris juge que l'Administration a omis de préciser dans la mise en demeure que la radiation des cadres interviendrait sans procédure disciplinaire, ce qui prive l'intéressé d'une garantie au sens de la Jurisprudence Danthony ([CE assemblée, 23/12/2011, n°335033](#)).

Indemnités

Régime indemnitaire : illégalité de la minoration d'une prime de fonction en raison de la perception d'une NBI

[CAA de Nantes 29 mai 2017 N° 16NT00481](#)

En l'espèce, un fonctionnaire, qui en raison de ses fonctions de responsable de la gestion des personnels au sein d'une direction régionale du ministère de l'agriculture percevaient une prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi qu'une NBI de 25 points, a fait l'objet d'une retenue sur traitement rétroactive.

Le ministère arguait du fait qu' « *il est normal de procéder à la minoration de la part fonctionnelle tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées par un agent dès lors que celui-ci perçoit également une NBI destinée à compenser l'exercice de ces mêmes fonctions* ».

Le premier juge et la Cour donnent tort à l'Administration retenant que « *si le ministre de l'agriculture est en droit de prendre en considération la circonstance qu'un de ses agents bénéficie par ailleurs d'une indemnité liée à l'exercice de fonctions particulières pour moduler la part fonctionnelle de la prime de fonctions et de résultats, il commet en revanche une erreur de droit si, pour l'attribution de la prime de fonctions et de résultats, il prend en compte la circonstance que cet agent bénéficie par ailleurs d'une NBI, alors que cette majoration spécifique de traitement n'est, par nature, pas au nombre des «autres indemnités liées aux fonctions» mentionnée à l'article 7 précité du décret du 22 décembre 2008* ».

Cette jurisprudence paraît parfaitement transposable à l'attribution de l'IFSE (part fonctionnelle du RIFSEEP).

Titularisation

Refus de titularisation : un comportement agressif d'un stagiaire justifie la décision de non titularisation

[CAA de Marseille du 4 avril 2017 N° 16MA03582](#)

En l'espèce, un adjoint technique de 2ème classe a contesté la décision du Président d'un syndicat de traitement de déchets de ne pas le titulariser en raison notamment de son comportement agressif.

La Cour retient que « *le comportement de l'intéressée à l'égard de sa hiérarchie, de ses collègues de travail et du public à diverses reprises s'est révélé, notamment du fait de manifestations d'agressivité de sa part,*

inadapté et de nature à nuire au bon fonctionnement du service ».

La Cour rajoute que « *le stage de l'intéressée a montré que l'une des qualités requises pour exercer les fonctions d'adjoint technique territorial, à savoir l'aptitude de l'agent à adopter un comportement ne générant pas de difficulté pour le service, lui faisait défaut* ».

Le juge considère donc que le Président du Syndicat n'a pas commis d'erreur de droit en refusant la titularisation de l'agent à l'issue de son stage et en le radiant des cadres.

Renouvellement abusif de CDD et droit européen

[CE 20 mars 2017 n° 392792](#)

Un agent contractuel recruté en 1999 par une collectivité en qualité de rédacteur **pour remplacer un agent momentanément indisponible** a vu son contrat à durée déterminée renouvelé annuellement sur le même fondement jusqu'en 2011, date à laquelle, le Maire lui a signifié qu'au terme de son dernier contrat celui-ci ne serait pas renouvelé.

L'agent a contesté cette décision de non renouvellement et sollicité des juges la requalification de son CDD en CDI en arguant du fait que les règles statutaires régissant le recours au CDD dans la fonction publique territoriale, et notamment les contrats de remplacement, étaient contraires à la directive européenne 1999/70/CE du Conseil de l'Union Européenne du 28 juin 1999.

En effet, cette directive européenne impose aux Etats membres d'introduire de façon effective et contraignante dans leur ordre juridique interne des mesures afin d'éviter qu'un employeur ne recoure de façon abusive au renouvellement de CDD, en édictant notamment les raisons objectives pouvant justifier le renouvellement des CDD, et/ou la durée maximale totale de CDD successifs et/ou le nombre de renouvellements de CDD.

Dans son arrêt, le Conseil d'État confirme la compatibilité de cette directive avec le recours au CDD de remplacement, alors qu'il n'existe pas de limite de renouvellement, considérant que les dispositions de l'ancien article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (devenu aujourd'hui l'article 3-1) « *se réfèrent [...] à des « raisons objectives » de recours au CDD, de la nature de celles auxquelles la directive renvoie, qu'elles ne font nullement obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée* ».

En d'autres termes, la loi du 26 janvier 1984 prévoit **une raison objective de recourir au CDD et de les renouveler sans limite**, en l'occurrence le **remplacement d'agent titulaire absent**.

Ainsi, le Conseil d'État valide la position de la Cour d'appel qui avait estimé que l'agent ayant été recruté pour remplacer des agents indisponibles et pas dans le cadre de l'une des hypothèses prévues aux quatrième (*absence de cadre d'emplois*), cinquième (*pourvoir un emploi de catégorie A*) et sixième alinéa (*pourvoir des emplois à temps non complet des communes ou EPCI de moins de 1 000 habitants inférieur à un mi-temps ou des emplois des communes de moins de 2 000 habitants ou EPCI de 10.000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public*) de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction applicable à l'époque (devenu aujourd'hui l'article 3-3, 1° à 5° de la loi du 26 janvier 1984) pour lesquelles le législateur avait prévu, en cas de contrats successifs d'une durée cumulée supérieure à six ans, l'obligation que le renouvellement ultérieur intervienne par une décision expresse et pour une durée indéterminée, l'agent n'avait **aucun droit à renouvellement ou à transformation de son contrat en CDI**.

Toutefois, le Conseil d'État rappelle que même si l'agent ne peut pas bénéficier d'un CDI, il peut **néanmoins obtenir une indemnisation** du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi.

Sur ce point, il faut rappeler que le Conseil d'État a déjà jugé qu'« *il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause* » ([CE 20 mars 2015 n° 371664](#)).