

Centre de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

#### Dans ce numéro :

Textes officiels	15
Circulaires	-
Jurisprudence	14
Réponses ministérielles	3
Informations générales	-

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2014-03**

Publié en septembre 2014



# CDG INFO

---

## Instances Paritaires

- **CTP** : le lundi 13 octobre 2014.  
La date de fin de réception des dossiers est fixée au 19 septembre 2014.
- **CAP** : le mardi 20 novembre 2014.  
La date limite de réception des dossiers est fixée au 23 octobre 2014.

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 7 octobre 2014.
- **Comité Médical** : le mardi 4 novembre 2014.
- **Commission de réforme** : le jeudi 6 novembre 2014.

---

### Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Jurisprudence, page 8
- Réponses ministérielles, page 14



## Textes officiels

### [Décret n° 2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales](#)

Le décret n° 2014-923 crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé pour les puéricultrices territoriales.

La structure de carrière est articulée en deux grades, le premier grade comprenant deux classes. Par ailleurs, ce décret fixe les conditions d'intégration des puéricultrices territoriales dans le nouveau cadre d'emplois. Il prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant

à la catégorie sédentaire. Les puéricultrices territoriales bénéficiant de la catégorie active disposent, quant à elles, d'un droit d'option leur permettant soit d'intégrer ce nouveau cadre d'emplois en bénéficiant d'un reclassement plus favorable que les sédentaires, soit de conserver la catégorie active en restant dans le cadre d'emplois régi par le [décret n° 92-859 du 28 août 1992](#) qui est mis en voie d'extinction.

L'entrée en vigueur du décret se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2014.

\*\*\*

### [Décret n° 2014-925 du 18 août 2014 portant échelonnement indiciaire applicable aux puéricultrices territoriales régies par le décret n° 2014-923 du 18 août 2014](#)

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des

puéricultrices territoriales. Il prévoit une revalorisation de cet échelonnement indiciaire au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

L'entrée en vigueur du décret se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2014.

\*\*\*

### [Décret n° 2014-922 du 18 août 2014 modifiant le décret n° 92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux](#)

Le décret n°2014-922 du 18 août 2014 a pour objet de revaloriser la carrière des médecins territoriaux.

Pour ce faire, le nombre et la durée des échelons des deux premiers grades,

médecin de 2<sup>ème</sup> classe et médecin de 1<sup>ère</sup> classe, sont modifiés.

Les conditions de promotion au deuxième grade sont adaptées pour tenir compte de ces modifications.

Le troisième grade, médecin hors classe, qui culmine actuellement à la hors-échelle

B, est complété par un échelon spécial contingenté, doté de la hors-échelle B bis.

Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

\*\*\*

[Décret n° 2014-924 du 18 août 2014 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins territoriaux](#)

Ce décret fixe le nouvel échelonnement indiciaire applicable aux médecins territoriaux.

Les bornes indiciaires du premier grade sont 528-966 au lieu de 429-852. Celles du

deuxième grade sont 801-HEA au lieu de 750-1015. L'échelonnement indiciaire du troisième grade (901-HEB) est complété par un échelon spécial doté de l'indice lettre hors échelle B bis.

Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

\*\*\*

[Décret n° 2014-953 du 20 août 2014 relatif aux modalités de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.](#)

Publics concernés : salariés du régime général et du régime agricole.

Objet : simplification de la réglementation des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité et du risque accidents du travail et maladies professionnelles.

Entrée en vigueur : le **1er janvier 2015**.

Notice : le décret simplifie la réglementation des indemnités journalières versées au titre de la maladie, de la maternité ou du risque accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP).

S'agissant des indemnités journalières (IJ) maladie et maternité, le décret précise la valeur du SMIC ou du plafond de la sécurité sociale devant être pris en compte pour la détermination du plafonnement de ces indemnités. Par ailleurs, à des fins de simplification, le décret supprime la prise en compte de la régularisation des cotisations dans le droit aux IJ maladie et maternité.

S'agissant des IJ AT-MP, le décret précise tout d'abord que les salaires pris en compte pour le calcul de l'indemnité journalière sont ceux des mois civils antérieurs à l'arrêt de travail. Il simplifie ensuite la détermination du gain journalier net servant, le cas échéant, à écriéter l'indemnité journalière. Ce gain journalier net sera calculé par application au salaire de référence d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions sociales. Il vise

enfin à étendre la subrogation de plein droit de l'employeur à l'égard des indemnités journalières AT-MP aux cas de maintien de tout ou partie du salaire en vertu d'un accord individuel ou collectif de travail.

Par ailleurs, dans un souci de meilleure lisibilité du droit, des modifications rédactionnelles sont apportées aux dispositions relatives à la base de calcul des indemnités journalières, les

dispositions actuellement en vigueur étant peu lisibles et pour partie obsolètes. Références : les dispositions du [code de la sécurité sociale](#) modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance

Sont notamment modifiés les articles R. 323-4 et R. 433-4 du code de la sécurité sociale

\*\*\*

#### [Décret n° 2014-888 du 1er août 2014 relatif à l'armement professionnel](#)

Les générateurs d'aérosols incapacitants ou lacrymogènes sont insérés à l'article

R. 511-12 du code de la sécurité intérieure. Ces dispositions concernent la capacité d'armement des policiers municipaux. L'entrée en vigueur du texte est prévue à compter du 07 août 2014.

\*\*\*

#### [Décret n° 2014-961 du 22 août 2014 portant coordination entre les régimes de retraite applicables aux fonctions publiques de droit commun et de la Nouvelle-Calédonie](#)

Publics concernés : fonctionnaires civils de la fonction publique d'Etat, magistrats de l'ordre judiciaire et militaires relevant du [code des pensions civiles et militaires de retraite](#) ainsi que leurs ayants cause, fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ainsi que leurs ayants cause.

L'objet du décret concerne la coordination entre les régimes de retraite applicables aux fonctions publiques de droit commun et de la Nouvelle-Calédonie.

Son entrée en vigueur est effective au 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Ce texte vise à prévoir une date d'entrée en vigueur commune pour les [dispositions du 5° de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#) telles que modifiées par l'[article 83 de la loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013](#) de finances rectificative pour 2013 et pour l'accord de coordination entre les régimes de retraite applicables aux fonctions publiques de droit commun et de la Nouvelle-Calédonie. Pour l'application des dispositions du [code des pensions civiles et militaires de retraite précitées](#), les services accomplis dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie ne sont pris en compte dans la constitution du droit à pension que pour les agents titularisés dans les fonctions publiques de droit commun jusqu'à la veille de l'entrée en vigueur de l'accord susmentionné.

[LOI n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires](#)

Cette loi prévoit une amélioration de l'encadrement des stages . La durée d'un stage et le nombre de stagiaires sont limités dans une même entreprise. Les stages n'ont pas vocation à pourvoir un emploi permanent ou répondre à un besoin saisonnier ou à un accroissement temporaire de l'activité.

Il est également prévu dans la loi la création de nouveaux droits (par exemple en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption ; accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant) pour les stagiaires et nouvelles sanctions en cas d'infraction de l'entreprise d'accueil.

Concernant l'augmentation de la gratification, elle s'appliquera pour les conventions de stage signées à compter du 1er septembre 2015.

La loi du 10 juillet 2014 entre en vigueur le 12 juillet 2014. Des décrets d'application sont attendus, notamment concernant le montant minimale de la gratification, le contenu de la convention tripartite,

Une réponse ministérielle relative à la gratification des stages a précisé que les textes ne prévoient pas actuellement de montant de gratification applicable aux collectivités territoriales. Ainsi, les conventions de stage prévues par l'article L 612-8 du code de l'éducation peuvent être conclues par les collectivités sans imposer cette gratification, en l'absence de dispositions réglementaires venant étendre le champ de la gratification aux collectivités territoriales. Un décret d'application, annoncé par le ministère de l'enseignement supérieur en octobre 2013, devrait régir les conditions d'application de cette réforme dans ces administrations à compter de la rentrée universitaire 2014 et venir modifier l'article D. 612-56 du code de l'éducation.

\*\*\*

[Décret n° 2014-663 du 23 juin 2014 modifiant le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Ce décret vise à rendre applicable aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL, plusieurs dispositions de la [loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#) garantissant l'avenir et la justice du système de retraites applicables aux fonctionnaires de l'État. Ces dispositions concernent **l'augmentation de la durée des services et les bonifications, la revalorisation des**

**pensions et le rachat des années d'études pour les jeunes actifs.**

Le présent décret prévoit également la suppression de la prise en compte, pour l'appréciation de la durée d'assurance minimale exigée pour le bénéfice de la retraite anticipée pour longue carrière, de la bonification pour enfant, des majorations de durée d'assurance pour accouchement ou pour enfant handicapé ainsi que des périodes validées gratuitement au titre d'une interruption ou réduction d'activité pour élever son enfant, en cohérence avec la suppression intervenue pour les fonctionnaires de l'Etat avec le [décret n° 2012-847 du 2](#)

[juillet 2012](#). Enfin, il précise les conditions de validation des services de non-titulaires

accomplis par les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet.

\*\*\*

[LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.](#)

autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie ou d'un handicap.

Un salarié a la possibilité de donner des jours de repos, sur sa demande et en accord avec l'employeur, au bénéfice d'un

Les conditions d'application de ces dispositions aux agents publics civils et militaires seront déterminées par un décret en Conseil d'État.

\*\*\*

[Décret n° 2014-451 du 2 mai 2014 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.](#)

Ce décret modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques 3 et 4 des différents grades relevant de cadres d'emplois classés dans la catégorie B afin de tenir compte de la réforme du NES.

Les indices bruts de référence sont réactualisés pour le classement dans les groupes hiérarchiques 1, 2 (catégorie C), 3 et 4 (catégorie B).

\*\*\*

[Arrêté du 5 mai 2014 relatif aux tenues des agents de police municipale, pris en application de l'article L. 511-4 du code de la sécurité intérieure](#)

Cet arrêté mentionne pour la première fois les gilets pare-balles au titre de

l'équipement que peuvent désormais porter les policiers municipaux. L'usage de cet équipement reste à la discrétion du Maire. Ces gilets pare-balles doivent être marqués au dos de l'inscription blanche « police municipale » dont les dimensions minimum sont fixées. (article 19)

[Décret n° 2014-566 du 30 mai 2014 relatif à la prise en compte des périodes de perception des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination des périodes d'assurance vieillesse](#)

Pour les naissances et adoptions postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2014, il sera désormais possible de valider un trimestre d'assurance au titre de chaque période de

90 jours de perception d'indemnités journalières d'assurance maternité ou d'indemnités journalières de repos en cas d'adoption, sans que le nombre de trimestres validés ne puisse être inférieur à 1. Les validations de trimestres permettront de compenser exactement, au régime général, l'impact sur les droits à retraite des assurés lié au congé maternité ou au congé d'adoption.

\*\*\*

[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'Etat](#)

**Il est institué** pour les fonctionnaires de l'Etat une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet.

Ce régime indemnitaire tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement. Celle-ci est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le montant mensuel est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise.

Les fonctions sont réparties en groupes selon les critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.

Les fonctionnaires peuvent également bénéficier d'un complément indemnitaire annuel dont le montant individuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le texte devrait être applicable à la Fonction Publique Territoriale dans le respect du principe de parité. Son application est subordonnée à la parution d'arrêtés identifiant, pour chaque ministère, les corps et emplois concernés. Ce régime indemnitaire sera mis en place au plus tard le 1er juillet 2015.

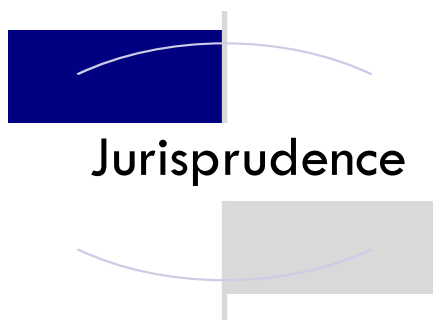
Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) sera abrogé à compter du 1er juillet 2015.

\*\*\*

[Arrêté du 3 juin 2014 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale](#)

La date des élections pour le renouvellement des organismes consultatifs est fixée au 4 décembre 2014.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Conséquences de l'inaptitude physique d'un agent non-titulaire**

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3<sup>ème</sup> chambre – formation à 3, 20/03/2014, 13NC01067, Inédit au recueil Lebon](#)

En cas d'une inaptitude physique à occuper son emploi médicalement constatée, il appartient à l'employeur de reclasser l'agent titulaire de droit public dans un autre emploi. En cas d'impossibilité de reclassement, son licenciement doit être prononcé, dans les conditions prévues par les dispositions régissant sa situation.

\*\*\*

### **Positions / Disponibilité / Réintégration / Absence d'emploi vacant.**

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE LYON, 3<sup>ème</sup> chambre - formation à 3, 07/01/2014, 12LY02949, Inédit au recueil Lebon](#)

A l'issue d'une disponibilité, le fonctionnaire territorial a le droit d'obtenir sa réintégration sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade. (Considérant 4)

A défaut, il est maintenu en disponibilité et la collectivité doit saisir le centre de gestion compétent afin qu'il lui soit proposé tout emploi vacant correspondant à son grade.



## Accident de trajet

[Conseil d'État, Section du Contentieux, 17/01/2014, 352710, Publié au recueil Lebon](#)

Un agent est parti près de trois quarts d'heure avant la fin de son service, sans en avoir été autorisé par son supérieur hiérarchique.

L'heure de départ constituant un écart sensible avec ses horaires, l'agent ne pouvait par suite bénéficier de la présomption d'imputabilité de cet accident au service.

Toutefois l'agent est parti après avoir transmis les consignes à l'agent assurant sa relève. Par ailleurs, cet écart ne traduisait aucune intention de sa part de ne pas rejoindre son domicile dans un délai normal et par son itinéraire habituel ; Dans ces conditions, les circonstances du départ anticipé ne constituent pas un fait de nature à détacher cet accident du service. Le fait que ce départ anticipé de l'agent ait fait l'objet d'un blâme à l'issue d'une procédure disciplinaire est sans incidence. Les juges administratifs considèrent, en l'espèce, que l'accident dont a été victime l'agent revêt le caractère d'un accident de trajet (considérant 6).

\*\*\*

## Refus de titularisation / tâches confiées ne correspondant pas au grade

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8<sup>ème</sup> chambre – formation à 3, 17/01/2014, 11MA04640, Inédit au recueil Lebon.](#)

Les juges ont relevé que le contenu des tâches confiées à un agent au cours de son

stage n'étaient pas au nombre de celles qu'un agent d'exécution a vocation à assumer. En l'espèce, l'intéressé n'a pas été placé dans des conditions permettant de se prononcer sur son aptitude à exercer les fonctions correspondant au grade d'adjoint technique territorial de 2<sup>ème</sup> classe. Il en résulte l'annulation de la décision de refus de titularisation, cette dernière étant motivée par l'inaptitude de l'agent à exercer de telles fonctions. (considérant 7)

\*\*\*

## Contrôle judiciaire / suspension / absence de service fait

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 13/01/2014, 13MA03870, Inédit au recueil Lebon](#)

L'autorité territoriale n'est pas tenue de prononcer la suspension d'un agent, malgré une ordonnance du juge des libertés et de la détention plaçant un agent sous contrôle judiciaire lui interdisant notamment "de ne pas se

livrer à [son] activité professionnelle, [et de] s'abstenir de paraître dans les locaux de la mairie".

Elle doit, par contre, tirer les conséquences comptables de l'absence de service fait imposée par l'interdiction

\*\*\*

### **Harcèlement sexuel / contrôle du juge / qualification juridique des faits**

[Conseil d'État, 2ème et 7ème sous-sections réunies, 15/01/2014, 362495, Publié au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un chef d'équipe a eu un comportement inadapté et équivoque à

l'égard d'agents féminins placés sous son autorité.

Le conseil d'Etat exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur la notion de harcèlement sexuel (4<sup>ème</sup> considérant).

Au regard de la nature des faits et de leurs fréquences, les juges considèrent que la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux années, proposée à l'unanimité du conseil de discipline, n'est pas disproportionnée.

\*\*\*

### **Discipline / sanction d'un agent pour détournement de fonds publics / "Obéissance hiérarchique"**

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 30/01/2014, 13NC00806, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint technique a accepté, sur la demande de son chef de service de procéder sur ses propres deniers à des achats de matériel, avant de les rapporter

dans le but d'obtenir un avoir qui était ensuite utilisé par son supérieur pour tenter de justifier des détournements de fonds antérieurs.

L'agent ne peut contester le caractère répréhensible des pratiques auxquelles il s'est livré en se bornant à affirmer qu'il se contentait d'obéir aux ordres reçus, et en se prévalant de la relaxe des poursuites pénales engagées à son encontre.

Les juges considèrent que le conseil de discipline de recours a commis une erreur manifeste d'appréciation du limitant à 3 jours d'expulsion la sanction de l'agent.

### **Obligation de discrétion / liberté d'expression**

[Conseil d'État, 5ème et 4ème sous-sections réunies, 05/02/2014, 371396, Inédit au recueil Lebon](#)

Au cours d'une instance, est soulevé le moyen selon lequel l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 qui impose aux fonctionnaires de faire preuve de discrétion professionnelle porterait atteinte de manière excessive à la liberté

d'expression et empêcherait de dénoncer publiquement des dysfonctionnements graves d'un service public, dans un but d'intérêt général, sans encourir une sanction disciplinaire.

Les juges administratifs rappellent que dans le cas où l'autorité hiérarchique sanctionnerait un fonctionnaire au titre d'un manquement à l'obligation de

discrétion, cette sanction est susceptible de faire l'objet d'un contrôle du juge de l'excès de pouvoir.

Le Conseil d'État considère qu'est garantie la nécessaire conciliation entre, d'une part, la sauvegarde de l'ordre public et les exigences du service public et, d'autre part, le respect de la liberté d'expression et de communication.

\*\*\*

### **Conséquences de la privation des droits civiques pour un fonctionnaire**

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 04/02/2014, 11MA00624, Inédit au recueil Lebon](#)

En vertu de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, nul ne peut avoir la qualité

de fonctionnaire s'il ne jouit de ses droits civiques.

En conséquence, la condamnation à la privation des droits civiques, prononcée par le juge pénal, entraîne de plein droit, pour le fonctionnaire, la rupture de ses liens avec le service à la date à laquelle cette condamnation est devenue définitive. L'autorité compétente ne peut prononcer la radiation des cadres pour ce motif qu'à compter de cette date. (5<sup>ème</sup> considérant)

\*\*\*

### **Publicité d'un emploi vacant / délai raisonnable**

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 20/02/2014, 13NC00802, Inédit au recueil Lebon](#)

Le recrutement sur un emploi territorial vacant ou nouvellement créé est subordonné à l'accomplissement de mesures de publicité.

Sauf urgence pour les besoins du service, l'autorité territoriale doit s'assurer que la

procédure de déclaration de création de vacance d'emploi lui permet d'envisager les différents modes de recrutements de fonctionnaires, notamment par le respect d'un délai raisonnable entre la publicité effective de l'emploi à pourvoir et le recrutement.

Un arrêté détachant un agent dans l'emploi de directeur général des services deux jours après la publication de la fiche de poste afférente à cet emploi méconnaît cette obligation.

## Manquement à l'obligation de discrétion professionnelle

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 13/03/2014, 13VE00190, Inédit au recueil Lebon.](#)

Des difficultés relationnelles entre une responsable d'une halte-garderie municipale et ses adjointes successives ont amené le directeur de la petite enfance et le directeur des ressources humaines à envisager une réorganisation des services, afin de faire travailler les

agents sur des sites distincts. Cette possibilité a été évoquée devant la responsable de halte-garderie municipale qui, le soir même, l'a divulguée, de sa propre initiative, lors d'une réunion privée où se trouvaient des agents de la ville, à un responsable d'un des sites concernés, manquant ainsi à son obligation de discrétion professionnelle et créant un trouble dans les services.

La circonstance que cette information ait été transmise lors d'une soirée privée est sans incidence sur les effets de la faute commise.

Le maire, en infligeant un blâme, n'a pas commis d'erreur d'appréciation.

\*\*\*

## Congé annuel

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 13/03/2014, 13VE00926, Inédit au recueil Lebon.](#)

Une administration ne peut placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

\*\*\*

## Harcèlement moral / hiérarchie / caractéristiques

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 5, 04/04/2014, 11MA01254, Inédit au recueil Lebon](#)

« aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issus de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale : " Aucun fonctionnaire ne doit

subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (... ) " ».

« pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés doivent, quand ils sont reprochés à la hiérarchie de l'agent, excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique dans le

cadre du pouvoir d'organisation du service. »

En l'espèce, les agissements répétés ont tous excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Les juges considèrent que ces « agissements ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail de nature à porter atteinte cumulativement à ses droits et à sa dignité, à altérer sa santé

physique et mentale et à compromettre son avenir professionnel. »

La cour rappelle que **l'intention de leur auteur ne conditionne pas** la caractérisation des agissements de harcèlement moral. Ainsi, le harcèlement moral allégué est établi sans qu'il soit besoin de se prononcer sur l'existence d'intentions malveillantes.

\*\*\*

### **Fixation de la rémunération d'un contractuel**

[Conseil d'État, 3ème SSJS, 29/04/2014, 355671, Inédit au recueil Lebon](#)

il appartient à l'autorité territoriale qui recrute un agent non titulaire pour occuper un emploi vacant de fixer, au cas

par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de cet agent en prenant en compte principalement la rémunération accordée à l'agent titulaire occupant normalement cet emploi et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que la nature des fonctions exercées, le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle de l'agent non titulaire recruté

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Sanction disciplinaire et maladie d'un agent.**

[Question écrite N°50000, réponse du ministre de la Décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique. Réponse publiée au JO AN le 06/05/2014 page : 3700](#)

Un fonctionnaire territorial peut faire l'objet de sanction disciplinaire alors qu'il se trouve en congé de maladie. Les sanctions disciplinaires seront exécutées postérieurement à l'expiration du congé de maladie dont l'agent bénéficie.

\*\*\*

### **Actes individuels / notification**

[Question écrite n° 07965. Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 15/05/2014 - page 1139](#)

« L'arrêté de nomination d'un fonctionnaire territorial et les arrêtés qui ponctuent l'évolution de sa carrière, tels

que les avancements d'échelons, de classe, de grade ou la nomination dans un cadre d'emplois supérieur à la suite d'une promotion interne, sont des actes administratifs de nature individuelle, c'est-à-dire que leurs destinataires sont nommément désignés. La règle générale est que ces actes sont notifiés à leurs destinataires. La publication ou l'affichage d'actes individuels n'est pas obligatoire. »

## Accident de service / prise en charge / transfert

[Question écrite N° : 49125, réponse du ministre de la Décentralisation, de la réforme de l'État et de la fonction publique. Réponse publiée au JO le : 22/07/2014 page : 6206](#)

« En cas de rechute auprès d'un employeur autre que celui auprès duquel a eu lieu l'accident de service, la charge financière de la réparation incombe à l'employeur d'origine, même si l'agent n'a plus aucun lien avec lui (question écrite n° 22535 du 27 août 1992 - Sénat). »

« En vertu de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, le transfert des compétences de la commune vers l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) s'accompagne du transfert des agents concourant à leur exercice. Les agents transférés n'ont plus de lien avec la commune ayant prononcé l'imputabilité mais relèvent de l'EPCI. Même si la procédure de mutation diffère de celle du transfert, l'issue est identique puisqu'elles se concluent toutes les deux par un changement d'employeur. Dans la mesure où ce n'est pas l'autorité ayant prononcé l'imputabilité qui est transférée mais une partie de ses compétences, elle reste responsable de l'accident et de la rechute en découlant. »