

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	3
Circulaires	-
Jurisprudence	10
Réponses ministérielles	2
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
sur le site
www.cdg49.fr

N°2015-03

Publié en février 2015

CDG INFO

Instances Paritaires

CT : le vendredi 10 avril 2015 .

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 19 mars 2015.

CAP : le mardi 31 mars 2015 .

Délai d'envoi forclos.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 03 mars 2015
le mardi 07 avril 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 05 mars 2015.
le jeudi 02 avril 2015.



Contrat d'assurance groupe « Risques Statutaires »

RAPPEL à destination des collectivités ayant souscrit au contrat d'assurance groupe : Les déclarations de sinistres (Évènement initial et prolongations), même dans l'attente d'un avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme, seront obligatoirement transmises par l'adhérent à l'assureur **dans un délai maximum de 4 mois après la survenance du dit sinistre.**

Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Jurisprudence, page 4
- Réponses ministérielles, page 12

Un index thématique est disponible dans la [partie documentation du site CDG 49.](#)



Textes officiels

[Décret n° 2015-103 du 2 février 2015 portant application des articles 162 et 163 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012](#)

Modalités de calcul de pensions au bénéfice de ces agents ou de leurs ayants cause.

Publics concernés : fonctionnaires de la fonction publique de l'État et militaires relevant du [code des pensions civiles et militaires de retraite](#) ; fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ; ouvriers affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2012, pour son application aux fonctionnaires de la fonction publique de l'État et militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de leurs ayants cause ; il s'applique à compter des mensualités de pension dues au titre de janvier 2012. Pour les fonctionnaires relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ainsi que les personnels relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ou leurs ayants cause, le texte s'applique à compter des mensualités de pension dues au titre de

février 2015. Toutefois, pour les bénéficiaires dont la pension serait diminuée du fait de l'application du nouveau dispositif, le montant de la pension sera maintenu jusqu'à la notification du nouveau montant et le trop-perçu ne sera pas reversé.

En application de la loi du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, le décret prévoit de nouvelles modalités de répartition de la pension de réversion entre orphelins ainsi que de nouvelles modalités de calcul de la pension de retraite et de la rente viagère d'invalidité.

L'ensemble des pensions de réversion attribuées aux orphelins est de même montant, indépendamment du nombre d'enfants issus de chaque union successive du fonctionnaire décédé.

Les pensionnés invalides peuvent désormais bénéficier de la majoration pour enfant dans les mêmes conditions et limites que les pensionnés valides.

Le décret étend l'application de ces dispositions aux fonctionnaires relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ainsi qu'aux personnels relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité

Le présent arrêté prévoit une formation préalable à leur prise de fonction d'une durée de cinq jours pour les assistants de prévention et de sept jours pour les conseillers de prévention.

La durée de la formation continue au profit des assistants de prévention et des conseillers de prévention est fixée à deux journées l'année suivant leur prise de fonctions et au minimum à un module de formation les années suivantes.

Cette formation a pour but notamment de permettre aux intéressés de parfaire leurs compétences et d'actualiser leurs connaissances en matière de santé et de sécurité.

Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, désignés en application des dispositions de l'[article 5](#) du décret du 10 juin 1985, reçoivent une formation préalable à leur prise de fonctions d'une

durée de seize jours. Cette formation porte notamment sur l'acquisition des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leurs missions. Elle doit aussi faciliter le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.

Le contenu des formations est fixé en annexe de l'arrêté du 29 janvier 2015.

Le suivi des formations précitées donne lieu à l'établissement d'une attestation délivrée par l'organisme ayant assuré la formation et précise la durée de celle-ci ainsi que les thèmes abordés.

Les compétences acquises dans l'exercice des fonctions d'assistant et de conseiller de prévention doivent pouvoir être valorisées dans le parcours professionnel des agents, notamment dans le cadre de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

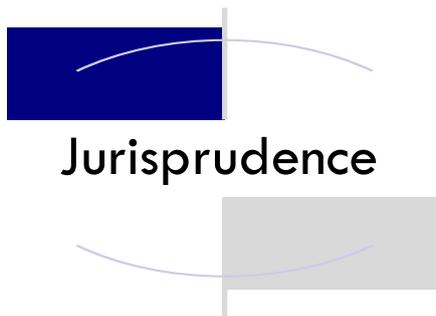
Cet arrêté abroge l'arrêté du 3 mai 2002 relatif à la formation préalable à la prise de fonctions et à la formation continue des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale.

Arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur

Cet arrêté contient en annexe une convention-type permettant aux établissements d'enseignement supérieur

d'élaborer, en concertation avec les organismes d'accueil intéressés, leurs conventions de stage.

L'arrêté est pris en application des articles L. 124-1 à L. 124-20 et D. 124-5 du code de l'éducation.



Jurisprudence

Discipline – procédure pénale – présomption d’innocence

[Cour administrative d'appel de Paris,
2^{ème} chambre, 10/12/2014, 14PA00668,
Inédit au recueil Lebon](#)

La présomption d'innocence, qui concourt à la liberté de la défense, constitue une liberté fondamentale. Elle implique qu'en matière répressive, la culpabilité d'une personne faisant l'objet de poursuites ne puisse être présentée publiquement comme acquise avant que ne soit intervenue une condamnation devenue irrévocable ; que le respect de cette exigence s'impose, non seulement devant les instances chargées de l'instruction puis du jugement de l'affaire, mais également vis-à-vis d'autres autorités publiques.

Cependant, la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale.

Ainsi, y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits que sont engagées parallèlement les deux procédures, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué.

Le principe de la présomption d'innocence, ne fait pas obstacle au prononcé d'une sanction disciplinaire, laquelle n'a pas le caractère d'une sanction pénale.

Dans ces conditions, le ministre de l'intérieur, en se prononçant sur les faits reprochés à l'issue d'une procédure administrative distincte, sans attendre que le juge pénal ait statué sur les mêmes faits, n'a pas manqué au respect du principe de la présomption d'innocence.

Non titulaire – intention de renouveler le contrat – délai – illégalité du recrutement sans incidence sur la décision de refus de renouvellement - ATSEM

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre \(formation à 3\), 18/11/2014, 13BX01301, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté par une commune en qualité d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles par un contrat à durée déterminée, pour une durée d'un an. Ce contrat a fait l'objet de plusieurs renouvellements par période d'une année. L'agent non titulaire conteste la décision de l'autorité territoriale de ne pas renouveler son dernier contrat après 5 années passées au sein de la collectivité.

Les juges rappellent *qu'un agent non titulaire n'a aucun droit au renouvellement de son contrat et ce alors même que l'intéressé a bénéficié de plusieurs contrats successifs.*

Aux termes de l'article 38 du décret 88-145 du 15 février 1988, « *lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard : 1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ; 2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent*

recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ; (...) ». En l'espèce, la décision de ne pas renouveler le contrat n'a pas été notifiée au plus tard au début du mois précédant le terme de l'engagement, conformément aux dispositions précitées.

Toutefois, l'acte de recrutement de l'agent étant un contrat à terme fixe qui ne comportait aucune clause de tacite reconduction, la méconnaissance du délai institué par les dispositions réglementaires précitées, si elle est **susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, n'entraîne pas l'illégalité de la décision de refus de renouvellement du contrat.**

L'agent soutient également qu'il était titulaire d'un emploi permanent et que la commune aurait, en conséquence, commis une illégalité en refusant de la titulariser et en continuant à l'employer sur des contrats à durée déterminée en méconnaissance de l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et des textes ultérieurs pris pour son application. Néanmoins, l'illégalité éventuelle de son recrutement et des renouvellements successifs de son contrat, au regard des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, lesquelles prévoient des dérogations au principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des agents titulaires, **ne sauraient avoir pour effet de conférer à son contrat une durée indéterminée ou de lui ouvrir un droit à titularisation** et n'ont, dès lors, aucune incidence sur la légalité de la décision de refuser de renouveler un contrat.

Retraite – limite d'âge - Policiers municipaux.

[Cour administrative d'appel de Paris, 6ème Chambre, 24/11/2014, 13PA01461, Inédit au recueil Lebon](#)

Un brigadier-chef principal titulaire du cadre d'emplois des agents de la police municipale a, par courrier, sollicité une prolongation de son activité au-delà de l'âge de soixante ans. Par lettre, le maire a refusé de faire droit à sa demande.

*Le statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale ne fixe pas de limite d'âge. **Dès lors, la limite d'âge à retenir pour ces agents est celle qui est fixée pour les agents de l'Etat** de la même catégorie au sens de [l'article 1er de la loi du 18 août 1936](#).*

En l'espèce, les juges relèvent que l'emploi de brigadier-chef principal, fait partie de la catégorie B. Ainsi, la seule limite d'âge

applicable aux agents de l'État qui puisse être appliquée aux agents des collectivités territoriales placés en catégorie B est celle qu'ils ne peuvent en tout état de cause pas dépasser, c'est-à-dire celle de soixante-cinq ans prévue pour le premier échelon de la catégorie B des agents de l'Etat, en dépit du fait que l'article 1^{er} de la loi du 18 août 1936 fixe la limite d'âge à soixante ans pour les seuls fonctionnaires de l'État affectés au service de la police dès lors, en tout état de cause, que la nature des missions diffère sensiblement selon que les intéressés appartiennent à un corps de la police nationale ou au cadre d'emplois des agents de police municipale. L'agent n'ayant pas atteint la limite d'âge qui lui était applicable, le maire ne pouvait légalement pas l'admettre à faire valoir ses droits à la retraite à compter du lendemain de son soixantième anniversaire, en l'absence de demande en ce sens de l'intéressé.

Accident de service – Définition.

[Conseil d'État, 2ème sous-section jugeant seule, 12/12/2014, 367290, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de la fonction publique de l'Etat, en déplacement, a fait un malaise avant de reprendre le train.

Les juges rappellent qu'« un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice, par un fonctionnaire, de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en

l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service le caractère d'un accident de service.

Il en va de même pour tout accident survenu alors que le fonctionnaire est en mission, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels. Il appartient au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce ».

Discipline - manquement de l'agent à l'égard de la hiérarchie - Refus de dialoguer - agressivité - caractère fautif

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 04/12/2014, 14NC00288, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint territorial d'animation employé dans une crèche municipale demande l'annulation de la décision du maire lui infligeant un avertissement.

Il est reproché à l'agent une attitude agressive lors d'un entretien avec l'adjointe au maire en charge de la gestion du personnel communal. Des faits similaires ont été rapportés par la directrice de la crèche.

La requérante ne conteste pas utilement le caractère excessif de sa réaction à l'encontre de la directrice de la crèche lorsque celle-ci lui a transmis l'appel téléphonique qu'elle a reçu, de la part d'un tiers, sur son lieu de travail. En outre, si

*l'agent conteste avoir manifesté un comportement inapproprié lors de l'entretien organisé par l'adjointe au maire en charge du personnel communal afin de pouvoir aborder ses problèmes professionnels, il ressort toutefois du procès-verbal de l'audition, dans le cadre de la plainte déposée par la requérante contre la directrice de la crèche, que l'agent admet avoir pris d'elle-même l'initiative de mettre fin à cet entretien. Cette attitude caractérise un **refus de discussion avec l'autorité hiérarchique**, qui n'est justifiée par aucun motif valable, l'animosité supposée de l'adjointe au maire à l'égard de la requérante ne ressortant pas des pièces du dossier.*

*Ces éléments, qui suffisent à établir **l'agressivité et les manquements dus à l'autorité hiérarchique qui sont reprochés à l'intéressée, présentent un caractère fautif**. Dans ces conditions, l'autorité territoriale a pu légalement, sans commettre d'erreur d'appréciation, infliger un avertissement à la requérante.*

Principe de parité - Prime de Fonction et de Résultat (PFR) - erreur de droit

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 04/12/2014, 13NC02170, Inédit au recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (...) fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État (...). ». les collectivités territoriales doivent se conformer au principe de parité entre les agents relevant des différentes

fonctions publiques ; qu'il résulte de ces dispositions que l'application de la prime de fonctions et de résultats aux cadres d'emploi de la fonction publique territoriale est subordonnée à sa mise en œuvre, par voie d'arrêtés interministériels, pour les corps et emplois correspondants de la fonction publique de l'État.

En l'espèce, une délibération entendait appliquer le dispositif de la prime de fonctions et de résultats de façon anticipée à l'ensemble des agents, *sans attendre l'édiction, pour les grades*

concernés de la fonction publique de l'État, des arrêtés interministériels prévus par l'article 1er du décret du 22 décembre 2008. De plus, le régime indemnitaire étant fixé non pas selon le grade des agents, comme pour la fonction publique de l'État, mais par métiers regroupés par fonctions, il en résulte que l'ensemble de la délibération contestée méconnaît le principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques et est donc entaché d'une erreur de droit.

Licenciement - fin de période d'essai - motivation de l'acte - appréciation du fondement - erreur manifeste d'appréciation

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre - formation à 3, 04/12/2014, 14NC00019, Inédit au recueil Lebon](#)

Il est rappelé par les juges de la Cour Administrative d'Appel de Nancy que *le licenciement d'un agent contractuel en fin de période d'essai n'entre dans aucune des catégories de mesures qui doivent être motivées en application de [la loi du 11 juillet 1979](#).*

En l'espèce, les insuffisances professionnelles d'un agent fondent le licenciement en fin de période d'essai. Les

insuffisances professionnelles constatées sont relatives à des difficultés d'apprentissage et de suivi des consignes, des manquements aux règles de sécurité et des problèmes relationnels avec ses collègues et la hiérarchie. Le requérant, qui admet avoir commis une erreur dans l'application des règles de sécurité et soutient " être encore en voie de familiarisation avec les tâches à accomplir ", ne contredit pas utilement, notamment par la production d'attestations selon lesquelles il aurait occupé avec diligence et efficacité des fonctions semblables par le passé, les appréciations ainsi portées sur son travail par le conseiller principal d'éducation et le proviseur du lycée dont il n'est pas établi qu'elles seraient matériellement inexactes. Ainsi, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la décision en litige serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation

Non titulaire – renouvellement – perte involontaire d’emploi – refus fondé sur un motif légitime – charge de la preuve

[Cour administrative d'appel de Paris, 10ème chambre, 02/12/2014, 13PA04861, Inédit au recueil Lebon](#)

*Il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les circonstances du non renouvellement d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celui-ci à une perte involontaire d'emploi. L'agent non titulaire qui refuse le renouvellement de son contrat de travail **ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que** ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.*

En l'espèce, un agent a indiqué son souhait de ne pas voir renouveler son contrat auprès de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris sans aucune réserve et

sans aucun motif. La requérante fait valoir qu'elle n'a pas disposé du temps de réflexion nécessaire pour donner une réponse éclairée, [mais] il ne ressort pas des pièces du dossier que l'administration ait refusé de lui laisser un délai de réflexion ou que son consentement ait été vicié.

Par ailleurs, si elle soutient que l'administration ne l'a pas informée deux mois avant la fin de son contrat de son intention de renouveler celui-ci, cette circonstance n'a en tout état de cause pas d'incidence sur la légalité de la décision de refus de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

*Enfin, pour soutenir qu'elle doit être regardée comme involontairement privée d'emploi au sens des dispositions précitées, la requérante fait valoir que le renouvellement qui lui a été proposé comportait un changement substantiel de ses attributions et une durée plus courte que son précédent contrat. Toutefois, **elle n'assortit cette allégation d'aucun élément** ; que dès lors, la requérante ne peut être regardée comme involontairement privée d'emploi et est, par conséquent, déboutée.*

Régime indemnitaire – IAT – délibération – attribution

[Conseil d'État, 2ème et 7ème sous-sections réunies, 29/12/2014, 372434, Inédit au recueil Lebon](#)

Un conseil municipal a modifié le régime indemnitaire applicable au personnel de la commune en tirant les conséquences de

l'évolution du régime indemnitaire applicable aux agents de la fonction publique de l'État, en 2004. La délibération prévoyait les catégories de bénéficiaires de ces primes ainsi que les conditions et critères d'appréciation de la qualité du service que devraient respecter les décisions d'attribution individuelle. Enfin la délibération autorisait le maire à déterminer le montant individuel des primes susceptibles d'être attribuées à

chaque agent. Cette délibération prévoyait en particulier que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) instaurée par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 pouvait être versée aux agents de la commune appartenant à la catégorie C et à ceux de la catégorie B dotés d'un indice brut de rémunération au plus égal à 380 et que le montant individuel de cette indemnité serait déterminé par grade et affecté d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 1 et 8, dans la limite du crédit global.

Un employé par la commune, en qualité d'agent technique non titulaire, a demandé le bénéfice de cette prime. Sa demande a été implicitement rejetée du fait du silence gardé par la commune pendant plus de deux mois. Le tribunal administratif de Saint-Denis a par jugement, annulé cette décision implicite de rejet au motif que la fixation par la délibération d'un coefficient minimal de 1 avait pour effet d'ouvrir à l'ensemble des agents relevant des cadres d'emplois visés par cette délibération le droit au bénéfice de cette indemnité.

La délibération prévoit, conformément aux règles fixées par le décret précité du 14 janvier 2002, que le bénéfice de l'indemnité d'administration et de

*technicité peut être accordé, par une décision d'attribution individuelle, aux agents dont l'activité professionnelle et la manière de servir satisfont à certains critères qu'elle énonce. S'il ressort du tableau annexé à cette délibération que le montant de l'IAT susceptible d'être versée aux agents concernés est affecté d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 1 et 8, la fixation d'un coefficient minimal de 1 n'a pas d'autre objet que de prévoir que **lorsqu'une** décision individuelle **attribue** le bénéfice de l'IAT à un agent, le montant dont celui-ci pourra bénéficier ne peut être inférieur au montant moyen affecté du coefficient 1. Dès lors, en jugeant que les adjoints techniques de la commune avaient droit, quelle que soit l'appréciation portée sur leur manière de servir, au versement de l'IAT, le tribunal administratif a commis une erreur de droit.*

Le jugement du tribunal administratif de Saint-Denis faisant droit à la demande de l'agent est annulé.

Le coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 1 et 8, s'applique lorsqu'il est attribué le bénéfice de l'IAT à un agent. Toutefois, l'octroi de l'indemnité n'est pas obligatoire, la délibération déterminant les conditions d'attribution.

Supérieur hiérarchique – grade inférieur

[Cour Administrative d'Appel de Nantes, 4ème chambre, 06/06/2014, 12NT03296, Inédit au recueil Lebon](#)

Aucune disposition, ni aucun principe général applicable aux fonctionnaires

civils, n'interdisent à l'administration de prévoir qu'un fonctionnaire puisse être placé sous les ordres d'un agent de grade inférieur au sien.

Ainsi, rien ne faisait juridiquement obstacle à ce qu'un agent, inscrit sur la liste d'aptitude aux fonctions d'attaché territorial, soit recrutée en cette qualité à temps non complet, pour seconder dans les domaines des questions juridiques et de

l'urbanisme la secrétaire de mairie appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C.

En l'espèce, pour contester un refus de titularisation, l'agent soutenait qu'il n'aurait pas été mis à même d'exercer ses fonctions dans des conditions lui permettant d'exprimer ses compétences et que le stage se serait déroulé et aurait été apprécié en méconnaissance de ses droits statutaires. Or, l'agent s'est vu confié, pendant la durée de son stage, des tâches dans ces domaines qu'il accomplissait en lien avec les élus responsables. Il n'est pas établi que son positionnement hiérarchique ait, du fait de la secrétaire de mairie, été à l'origine de difficultés dans le

déroulement du stage ou ait nui à l'expression de ses qualités professionnelles. Enfin, les appréciations sur la manière de servir de l'intéressée, ayant conduit au refus de titularisation, ont été formulées par le maire de la commune lui-même en concertation avec les élus qui avaient eu à connaître de son activité. Le moyen de la requérante est dès lors rejeté.

Par ailleurs les insuffisances relevées, qui sont établies pas les pièces du dossier, étaient de nature à justifier, sans erreur manifeste d'appréciation, la décision de licenciement en fin de stage pour insuffisance professionnelle



Réponses ministérielles



Utilisation d'outils dangereux par des apprentis mineurs dans les collectivités territoriales

[Question écrite n° 08169 de M. Simon Sutour \(Gard - SOC\) publiée dans le JO Sénat du 19/09/2013 - page 2692, Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 18/12/2014 - page 2813](#)

Les textes relatifs aux demandes de dérogation pour de jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont fait l'objet de modifications récentes. Dans le secteur privé, les articles L. 4153-9 et D. 4153-41 et suivants du code du travail permettaient aux mineurs d'utiliser des machines dangereuses sous condition d'une dérogation accordée par l'inspecteur du travail. Ces règles ne pouvaient être appliquées en l'état dans les collectivités territoriales, car les inspecteurs du travail ne peuvent y exercer l'ensemble de leurs prérogatives. Le décret modifiant les conditions d'octroi des dérogations, n° 2013-914, a été signé le 11 octobre 2013. Il substitue à une dérogation annuelle pour chaque jeune en formation, accordée a priori par l'inspecteur du travail, une procédure selon laquelle l'employeur ou le chef d'établissement peut être autorisé par une décision de l'inspecteur du travail à

affecter des jeunes à des travaux interdits, pour une durée de trois ans. Lors de la journée de mobilisation pour l'apprentissage qui s'est déroulée le 19 septembre 2014, il a été prévu de saisir le comité d'orientation sur les conditions de travail de propositions permettant, à conditions de sécurité égales, de protéger efficacement les apprentis des risques inhérents à certains travaux dangereux, sans créer de nouvelle contrainte de gestion. Ainsi est-il envisagé d'assouplir l'actuelle procédure de dérogation accordée par les inspecteurs du travail et, le cas échéant, si les discussions avec les partenaires sociaux le permettent, de la remplacer par un contrôle a posteriori sur site confié à l'inspection du travail. Dès lors que les décisions seront arrêtées au titre du code du travail, elles devront être transposées dans la fonction publique, sans doute par la voie d'un renforcement des prérogatives des acteurs de la santé et de la sécurité au travail internes à l'administration. Ce thème fera notamment l'objet de la concertation avec les syndicats de fonctionnaires annoncée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique le 19 septembre dernier. Cette concertation, prévue au premier trimestre 2015, portera d'une part sur les conditions d'emploi des apprentis dans la fonction publique, et, d'autre part, sur la reconnaissance de l'engagement des maîtres d'apprentissage.

Afin de constater des infractions en matière d'urbanisme, un agent municipal doit être habilité par arrêté du maire et assermenté devant le tribunal d'instance.

[Question écrite n° 12638 de M. Philippe Leroy \(Moselle - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 31/07/2014 - page 1797, Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 25/12/2014 - page 2862](#)

Afin d'être en mesure de constater des infractions en matière d'urbanisme (constructions, aménagements et démolitions), un agent municipal doit être commissionné par le maire et assermenté devant le tribunal d'instance. Ainsi, le maire doit prendre un arrêté habilitant l'agent à dresser des procès-verbaux sur le territoire de la commune dans ce

domaine. Cet acte a une portée individuelle et non réglementaire. L'article R. 160-3 du code de l'urbanisme précise que l'agent municipal doit être porteur de la commission au moment de l'accomplissement de la mission. Il **doit donc détenir l'arrêté du maire l'habilitant à effectuer des constats concernant des infractions** en matière d'urbanisme. S'agissant d'une décision individuelle, l'arrêté doit être notifié à l'intéressé pour devenir exécutoire. En matière d'infractions à la législation relative à l'urbanisme, le maire agit au nom de l'État ([CAA Douai, n° 98DA12149, 24 octobre 2001](#)). Par conséquent, l'arrêté du maire commissionnant un agent dans ce domaine ne s'inscrit pas dans le cadre du contrôle de légalité et n'est pas, à ce titre, soumis à une obligation de transmission au représentant de l'État dans le département. La décision du maire peut faire l'objet d'un recours hiérarchique adressé au préfet, autorité de tutelle en cette matière.
