

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



N°2015-05

Publié en mars 2015

CDG INFO

Instances Paritaires

CT : le vendredi 10 avril 2015 .

La date de fin de réception des dossiers était fixée au 19 mars 2015 (rappel).

CAP : le mardi 31 mars 2015 .

Délai d'envoi forclos.

Dans ce numéro :

Textes officiels	1
Circulaires	1
Jurisprudence	9
Réponses ministérielles	2
Informations générales	-

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 07 avril 2015
le mardi 12 mai 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 02 avril 2015
le jeudi 07 mai 2015

Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Circulaires page 3
- Jurisprudence, page 4
- Réponses ministérielles, page 13

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

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



Textes officiels

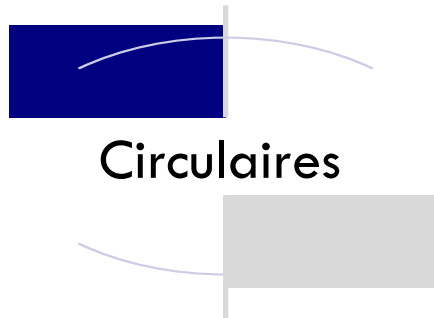
[LOI n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures](#)

L'[article 15](#) de la présente loi prévoit que les policiers nationaux ou municipaux et les gardes champêtres sont désormais astreints à la surveillance des opérations de fermeture et de scellement du cercueil lorsqu'il y a crémation, ainsi qu'à la surveillance, des opérations de fermeture et de scellement du cercueil, lorsque le corps est transporté hors de la commune de décès

ou de dépôt ; à défaut de pouvoir être effectuées sous la responsabilité de l'opérateur funéraire, en présence d'un membre de la famille.

Ainsi, les opérations d'exhumation réalisées à la demande des familles, de ré-inhumation ou de translation de corps ne nécessiteront plus la présence d'un agent de police nationale ou municipale, ou celle d'un garde champêtre.

Ces fonctionnaires peuvent toujours assister, en tant que de besoin, à toute autre opération consécutive au décès.



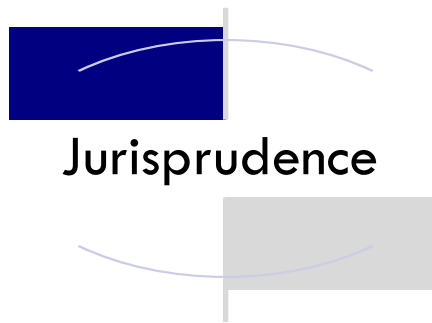
Circulaires

[Instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015.](#)

La présente instruction présente le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier

2014. Elle précise les dispositions particulières à l'année 2015, première année de mise en œuvre du dispositif.

Est concerné le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, qui peut ainsi acquérir des droits au titre du compte de prévention de la pénibilité.



Jurisprudence

Suspension de fonctions – caractère conservatoire – responsabilité sans faute – absence – discipline – procédure

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 16/12/2014, 13MA02719, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent exerçant les fonctions d'adjoint d'animation au sein d'un centre de loisirs sans hébergement dans une commune, a fait l'objet d'une suspension de ses fonctions par un arrêté du maire, au motif d'une enquête pénale pour suspicion d'« actes déplacés » sur mineur. Toutefois, le tribunal administratif de Nîmes a annulé cette suspension au motif que le maire de la commune, s'estimant lié par une lettre du directeur départemental de la jeunesse et des sports n'avait pas examiné, lui-même, si les faits présentaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. Par suite, l'agent et ses parents ont présenté une demande tendant à la réparation des préjudices qu'ils estimaient avoir subis du fait de la mesure de suspension précitée. Le tribunal administratif de Nîmes a, sur le fondement de la responsabilité sans faute, condamné la commune à verser la somme de 6 000 € assortie des intérêts. La commune interjette appel dudit jugement.

La mesure de suspension, qui ne peut être prononcée que dans l'hypothèse dans laquelle un agent public a commis des faits suffisamment vraisemblables et graves, présente un caractère conservatoire et a pour unique objet, pendant la durée d'une instance disciplinaire, de sauvegarder l'intérêt du service en restaurant la sérénité nécessaire à l'action administrative et en préservant la sécurité des personnes et des biens ; qu'elle est donc subordonnée, d'une part, à la vraisemblance d'une faute grave et d'autre part, à la démonstration, par l'administration, de son caractère nécessaire au regard de l'intérêt du service.

Les parents d'un enfant du centre de loisirs, âgé de 2 ans et dix mois, ont informé le maire de ce que l'agent aurait eu un comportement déplacé à l'égard de leur enfant ainsi que des craintes exprimées par ce dernier. Ils ont immédiatement porté plainte pour agression sexuelle sur mineur. Une enquête pénale a alors été diligentée.

Les faits reprochés à l'agent présentaient, au moment où a été prise la mesure de suspension litigieuse, un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité bien que le dossier ait, postérieurement, été classé sans suite par le Procureur de la République près le tribunal de grande instance de Nîmes. Par ailleurs, la mesure litigieuse était justifiée par l'intérêt du

service et, notamment par la nécessité, le temps de l'enquête pénale, de ne plus mettre en contact l'agent incriminé avec les enfants et, parallèlement, de protéger l'intéressé. L'arrêté litigieux, bien qu'annulé par le tribunal administratif de Nîmes **était ainsi justifié dans son principe** dès lors qu'il résulte de l'instruction que le maire, aurait, y compris en procédant à un examen plus individualisé de la situation, pris la même décision.

La responsabilité de l'administration peut être engagée, même sans faute, pour rupture d'égalité devant les charges publiques à condition toutefois que le préjudice subi soit anormal et spécial et présente un lien de causalité direct et certain avec la mesure de suspension

prononcée. En l'espèce, cependant, l'atteinte à l'honneur et à la réputation de l'agent ainsi que les troubles dans les conditions d'existence dont il demande réparation sont la résultante directe de la plainte déposée à tort à son encontre par les parents de l'enfant **et non de la mesure de suspension litigieuse** laquelle a également eu pour but de le protéger dans l'attente de l'issue de l'enquête pénale.

Ainsi, c'est à tort que le tribunal administratif de Nîmes a condamné la commune à verser au requérant la somme de 6 000 euros assortie des intérêts. La cour administrative d'appel annule le jugement.

Suppression de poste – illégalité – décision de mise à disposition auprès du centre de gestion – annulation

[Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 19/01/2015, 375283, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. Le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du

comité technique, du procès-verbal de la séance du comité technique concernant la suppression de l'emploi. (...). Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité dans

une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement ».

Les juges du Conseil d'État considèrent, que l'arrêté, par lequel une autorité territoriale a mis un agent à disposition d'un Centre de Gestion de la fonction publique territoriale, sur le fondement de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, prend sa base légale dans la délibération du conseil municipal.

Par suite, en jugeant que la requérante ne pouvait utilement **alléguer de l'illégalité de la délibération du conseil municipal au soutien de sa demande d'annulation pour**

excès de pouvoir de l'arrêté de l'autorité territoriale, le tribunal administratif a entaché son jugement d'une erreur de droit.

De même, les juges suprêmes considèrent que la décision par laquelle le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale a pris en charge la requérante est intervenue en raison de la décision du maire la mettant à disposition de ce centre de gestion. Ainsi, l'intéressée est, par suite, susceptible d'en obtenir l'annulation par voie de conséquence de l'annulation de la décision du maire. En rejetant ses conclusions au motif que la décision du président du Centre de Gestion aurait été prise en situation de compétence liée, le tribunal administratif a entaché son jugement d'une autre erreur de droit.

Titres restaurant – agents absents de leur poste de travail - exclusion du bénéfice.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre \(formation à 3\), 10/02/2015, 13BX01404, Inédit au recueil Lebon](#)

Un conseil municipal a approuvé la mise en place d'un dispositif de titres restaurants au bénéfice des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de la commune et du centre communal d'action sociale (CCAS), reposant notamment sur l'octroi de cinq chèques par semaine pour un agent à temps complet et au prorata temporis pour les agents à temps non complet, ainsi que sur le retrait d'un chèque par jour d'absence quel que soit le motif de cette absence.

Dix agents de la commune ont demandé au maire que leur soient attribués des chèques lorsqu'ils bénéficient de décharge d'activité de service ou d'autorisation spéciale d'absence.

Aux termes des troisième et quatrième alinéas de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction applicable à la date de la décision contestée : "Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. (...)"

Si par principe, le fonctionnaire qui bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des

primes et des indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, un tel principe ne concerne pas les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, qui ne constituent pas un élément de la rémunération de l'agent et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Les titres restaurant institués par la délibération constituent des prestations

d'action sociale et non un élément de la rémunération dont le bénéfice doit être maintenu en cas d'autorisation spéciale d'absence ou de décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical. Ainsi, en excluant du bénéfice des titres restaurant les agents, absents de leur poste de travail, bénéficiant d'une décharge de service ou d'une autorisation spéciale d'absence, le conseil municipal n'a pas entaché la délibération d'erreur de droit. Les agents sont déboutés.

Stagiaire – suppression de poste – obligation de reclassement

[Cour administrative d'appel de Douai, 3e chambre - formation à 3 \(bis\), 30/10/2014, 13DA00878](#)

Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

*Par suite, un fonctionnaire stagiaire tient de sa nomination dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant le droit d'accomplir les fonctions afférentes à cet **emploi jusqu'à la fin de la durée du stage prévue** par le cadre d'emplois y afférent.*

*Lorsque l'autorité administrative **entend supprimer cet emploi dans le cadre d'une***

modification de l'organisation du service ou pour des raisons économiques, elle peut, pour ce motif, légalement écarter ce fonctionnaire stagiaire de cet emploi.

*Il résulte toutefois d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que le statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, **qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire de chercher à reclasser l'intéressé.** La mise en œuvre de ce principe implique que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer cet emploi pour des motifs d'économie, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou à défaut d'un tel emploi, et si l'intéressé le demande, tout autre emploi ; que l'agent stagiaire ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.*

Temps de travail effectif – temps d’habillage et de déshabillage sur le lieu de travail.

[Conseil d'État, 5ème / 4ème SSR, 04/02/2015, 366269, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un major de police, a demandé au tribunal administratif de Montreuil d'annuler, d'une part, le refus du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration résultant d'une décision implicite, de lui verser une rémunération au titre du temps qu'il consacrait à l'habillage et au déshabillage sur son lieu de travail et, d'autre part, de condamner l'État à lui verser à ce titre un complément de salaire calculé sur la base de 40 minutes par jour.

Aux termes de l'article 2 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État : « La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Aux termes de l'article 9 de ce décret : « Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au

travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation ».

*Le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage **ne peut être regardé, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, comme un temps de travail effectif** au sens des dispositions précitées de l'article 2 du décret du 25 août 2000, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs ; que l'existence d'une obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est sans incidence à cet égard et peut seulement caractériser une obligation liée au travail au sens de l'article 9 du même décret, ouvrant droit à rémunération ou à compensation dans les conditions prévues par un arrêté pris par le ministre intéressé et les ministres chargés de la fonction publique et du budget.*

Ainsi, en jugeant que les fonctionnaires de la police nationale astreints au port d'un uniforme ne peuvent prétendre à une rémunération au titre du temps d'habillage et de déshabillage en l'absence d'arrêté pris sur le fondement de l'article 9 du décret du 25 août 2000 et alors qu'aucun texte n'a assimilé ce temps à un temps de travail effectif, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit.

SFT – ouverture du droit – non titulaire – condition liée à la rémunération.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre \(formation à 3\), 13/01/2015, 13BX01703, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent recruté, dans commune, en qualité d'agent non titulaire, a sollicité le versement du supplément familial de traitement (SFT) à raison des services qu'il a accomplis. Le tribunal administratif de Saint-Denis a annulé la décision implicite du maire refusant d'attribuer le bénéfice du supplément familial de traitement et condamné la commune à lui verser les sommes dues au titre du supplément familial de traitement. La commune de Saint-Philippe relève appel de cette ordonnance.

*Les juges rappellent que le droit au supplément familial de traitement est ouvert aux agents de la fonction publique territoriale, **titulaires ou non**, au titre des*

*enfants dont ils assument la charge effective et permanente, **à condition** que leur rémunération soit fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de traitements de ces derniers. Ainsi la commune n'est pas fondée à soutenir que l'agent, dont **il n'est pas contesté que la rémunération est fixée par référence** au traitement des fonctionnaires et évolue en fonction des variations des traitements indiciaires des fonctionnaires, n'a pas droit au supplément familial de traitement demandé au motif qu'il n'a pas été nommé dans un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative de la commune.*

Le supplément familial de traitement, destiné à l'entretien des enfants, constitue un des éléments de la rémunération statutaire de l'agent qui lui est applicable de plein droit, sans que soit nécessaire l'adoption par le conseil municipal d'une délibération particulière.

Par suite, la commune est déboutée.

Congé bonifié – prise en charge des frais de voyage des enfants - Bénéfice subordonné à la condition que le voyage des enfants ait lieu à l'occasion du congé bonifié

[Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 25 novembre 1994, 97173, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)

« Les frais de voyage à l'aller et au retour du praticien, de son conjoint et de ses enfants à charge au sens du livre V du code de la sécurité sociale sont

*remboursés par l'établissement hospitalier sur la base du prix de voyage par avion en classe touriste ». Ces dispositions ne sauraient être interprétées comme ouvrant un droit personnel à la gratuité du voyage au profit des membres des familles des praticiens exerçant leurs fonctions outre-mer. Elles ont pour objet de permettre au praticien, sur le plan matériel, par une prise en charge des frais de voyage, de prendre son congé spécial en métropole avec sa famille ; qu'il suit de là que la prise en charge par un établissement hospitalier des frais de voyage des enfants des praticiens qu'il emploie est **subordonnée à la condition***

que leurs voyages soient effectués à l'occasion du congé particulier dont bénéficie le praticien. Par suite, les frais de voyage exposés par la fille du praticien aux mois de juillet et septembre 1982,

alors que le requérant a lui-même bénéficié de son congé particulier du 26 janvier au 25 février 1983, ne pouvaient lui être remboursés par l'hôpital.

Exercice normal du pouvoir hiérarchique – intérêt du service – isolement d'un agent – condition de travail – harcèlement moral

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 13/01/2015, 12MA04971, Inédit au recueil Lebon](#)

Un éducateur territorial des activités physiques et sportives hors classe, a été recruté par une commune en qualité de responsable du service des sports. Neuf mois plus tard, le maire a décidé de lui retirer lesdites fonctions et de le placer sous la direction de son ancien adjoint. Par une ordonnance, le juge des référés du tribunal administratif de Nice a suspendu la décision et enjoint à la commune d'engager une procédure de mutation conforme aux lois et règlements en vigueur. Par une nouvelle décision, le maire de la commune de Cogolin a réitéré sa décision de retirer au requérant ses fonctions de responsable du service des sports. Cette décision a été annulée par le tribunal administratif de Toulon. Le requérant, estimant avoir fait l'objet de sanctions déguisées et d'un harcèlement moral, a adressé au maire, par lettre, une demande tendant à la réparation des préjudices tant moral que pécuniaire qu'il estimait avoir subis. Aucune réponse n'a été apportée à cette demande. Par un jugement, le tribunal administratif de Toulon, saisi d'un recours de plein

contentieux, a condamné la commune à verser à l'intéressé la somme de 15 000 € en réparation du préjudice moral subi du fait d'un harcèlement moral et rejeté le surplus de ses conclusions indemnitaires. La commune interjette appel dudit jugement.

*Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif **doit tenir compte des comportements respectifs** de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. **En revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences***

dommageables qui en ont résulté pour lui.

Le requérant fait valoir qu'il a été mis à l'écart du service et qu'aucune mission en rapport avec le poste pour lequel il avait été initialement recruté ne lui a été confiée. La commune n'établit donc pas que l'opposition manifestée par l'agent pour exercer les quelques missions disparates, ponctuelles et inadaptées qui lui avaient ainsi été confiées aurait été fautive.

*Par ailleurs, s'agissant de la suppression de l'emploi, si le service des sports avait effectivement, en tant qu'entité autonome, disparu, les missions dont celui-ci avait la charge perduraient et avaient simplement été rattachées au directeur général adjoint. Ainsi, **ni la diminution brutale ni l'anéantissement des missions***

confiées au requérant ne sont ainsi justifiées par l'organisation et l'intérêt du service.

Ainsi, les agissements de la commune qui ont eu pour effet, en isolant l'agent, quels qu'aient pu être les griefs formulés à son encontre alors qu'il était encore responsable du service des sports et qui auraient, le cas échéant, justifié que soit mise en œuvre une procédure disciplinaire, de dégrader de façon notable ses conditions de travail, excédaient l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Ils ont, par ailleurs, été à l'origine d'une souffrance morale importante de l'intimé tel que cela résulte de certificats médicaux émanant tant de son médecin généraliste que du médecin du travail.

Discipline – avis du conseil de discipline – acte préparatoire ne faisant pas grief - condamnation pénale – procédure disciplinaire – compétence du juge de l'excès de pouvoir - proportionnalité de la sanction

[Cour Administrative d'Appel de Nantes, 4ème chambre, 05/12/2014, 13NT00281, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de maîtrise affecté dans une piscine municipale a fait l'objet d'une procédure disciplinaire au terme de laquelle, sur avis émis par le conseil de discipline, le maire a, par arrêté, prononcé sa révocation. Le requérant demande l'annulation, d'une part, de l'avis du conseil de discipline de la fonction publique territoriale d'Indre-et-Loire et,

d'autre part, l'annulation de l'arrêté du maire lui infligeant la sanction disciplinaire de la révocation.

L'avis rendu par le conseil de discipline constitue un acte préparatoire à la sanction disciplinaire et ne lie pas l'autorité compétente pour prendre la décision. Dès lors, il ne fait pas grief et est insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. L'ancien fonctionnaire *n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif a rejeté comme irrecevables ses conclusions tendant à l'annulation de cet avis.*

*Aux termes des dispositions de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire **sans préjudice, le cas***

échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Le requérant a fait l'objet, à la suite de la plainte d'un éducateur territorial maître-nageur sauveteur de la commune, de poursuites pénales pour « administration de substance nuisible avec préméditation ou guet-apens suivie d'une incapacité n'excédant pas 8 jours ». Par un arrêt, la cour d'appel d'Orléans l'a condamné, pour avoir versé, de l'ammoniaque dans la bouteille d'eau utilisée par son collègue de travail, à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve pendant deux ans. Ainsi, la matérialité de ces faits est ainsi établie et ils constituent des fautes de nature à

justifier une sanction disciplinaire. Eu égard à la gravité de ces faits, et au regard des risques que son agissement faisait courir à la santé de ce collègue, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer la révocation de l'intéressé, quand bien même sa carrière se serait jusqu'à cette date déroulée sans incident notable.

Une demande de retraite anticipée pour invalidité avait été présentée par le requérant avant que ne lui soit adressée la convocation devant le conseil de discipline. Toutefois, en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire, la demande de mise à la retraite pour invalidité présentée par un fonctionnaire territorial faisant l'objet d'une procédure disciplinaire est sans incidence sur le déroulement de cette procédure et ne fait pas obstacle à ce qu'elle puisse être menée à son terme.

Les demandes du requérant sont donc rejetées.



Réponses ministérielles



Conseillers municipaux et employés communaux

[Question écrite n° 13988 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 27/11/2014 - page 2628 ; Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 05/03/2015 - page 499.](#)

L'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales précise que « Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une

*délégation, à des membres du conseil municipal ». En tant qu'exécutif de la commune, le maire est donc le chef de l'administration communale. Il est, à ce titre, le supérieur hiérarchique des agents de la commune. **En l'absence de délégation donnée par le maire, un adjoint ou un conseiller municipal ne peut avoir autorité sur les agents communaux.***

À noter, cette délégation de l'autorité territoriale, par arrêté municipal, peut avoir un caractère partiel et doit être suffisamment précise. Ainsi, la délégation dans la gestion du personnel doit pouvoir être accordée pour un domaine spécifique. Ce serait le cas, par exemple, d'une délégation accordée à l'adjoint chargé de la voirie, lui permettant la gestion du personnel technique de la commune.

**Fonction publique territoriale -
catégorie C - reprise d'ancienneté –
réglementation – service national -
réserve opérationnelle.**

[Question écrite n° 71247 de Mme Annick Le Loch \(SRC\) - Finistère publiée dans le JO Assemblée Nationale du 16/12/2014 - page 10424 - Réponse du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 10/03/2015 - page 1751](#)

L'article L. 63 du code de la défense dispose que le temps de service national actif est compté, dans la fonction publique, pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté de service exigée pour l'avancement et pour la retraite. Aucune disposition législative ou réglementaire n'assimile les périodes d'engagement dans une réserve opérationnelle militaire aux durées de

services pouvant être reprises lors du classement des fonctionnaires nouvellement nommés. Le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C prévoit les règles de classement des personnes nommées fonctionnaires de catégorie C. Les personnes ayant eu la qualité d'agent public bénéficient d'une reprise d'ancienneté des trois-quarts de la durée des services civils. La reprise d'ancienneté est équivalente pour les anciens militaires n'ayant pu bénéficier des dispositions plus favorables prévues par le code de la défense, dans le cadre du dispositif des recrutements réservés. Pour les personnes ayant eu la qualité d'agent de droit privé d'une administration ou de salarié du secteur privé ou associatif, la reprise d'ancienneté est égale à la moitié de sa durée. Les fonctionnaires qui, compte tenu de leur parcours professionnel antérieur, présentent plusieurs types d'ancienneté de services, peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans suivant celle-ci, pour la modalité de reprise qui leur est la plus favorable.