

Centre Départemental  
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°2015-08**

Publié en juin 2015



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

**CT** : le lundi 29 juin 2015. (rappel)

*La date de fin de réception des dossiers est fixée au 05 juin 2015.* (rappel)

**CAP** : le mardi 30 juin 2015. (rappel)

*La date de fin de réception des dossiers est fixée au 02 juin 2015.* (rappel)

---

### Dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	-
Jurisprudence	14
Réponses ministérielles	3
Informations générales	-

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 30 juin 2015  
le mardi 25 août 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 2 juillet 2015  
le jeudi 10 septembre 2015

---

### Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Jurisprudence, page 5
- Réponses ministérielles, page 17
- Annuaire des services page 20

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

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



## Textes officiels

[Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade](#)

Publics concernés : agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique.

Objet : régime du don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail à un parent d'un enfant gravement malade.

Entrée en vigueur : 30/05/2015.

Notice : le présent décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'article 1er de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant

du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent être donnés en partie ou en totalité.

Le congé annuel ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés.

Les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

L'agent bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de congé ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

\*\*\*

[Décret n° 2015-601 du 2 juin 2015 modifiant le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires](#)

Ce décret entre en vigueur le 1er juin 2015 ainsi que l'arrêté fixant les montants intermédiaires de l'indemnité horaire, conformément aux dispositions de l'article 14 du décret du 16 avril 2012.

Le présent décret modifie le montant minimal et le montant maximal des indemnités et renvoie la détermination

des montants intermédiaires à un arrêté interministériel.

« Le montant minimal de ces indemnités correspondant au montant de l'indemnité horaire de base du grade de sapeur est fixé à 7,60 euros à compter du 1er juin 2015. Le montant maximal correspondant au montant de l'indemnité horaire de base du grade d'officier est fixé à 11,43 euros à compter du 1er juin 2015. Les montants intermédiaires sont fixés par arrêté du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget. »

\*\*\*

[Arrêté du 2 juin 2015 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires](#)

L'arrêté du 27 septembre 2013 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est abrogé.

Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

	À COMPTER DU 1er JUIN 2015 ET À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR du <a href="#"><u>décret n° 2015-601 du 2 juin 2015</u></a>
Officiers	11,43 €
Sous-officiers	9,21 €
Caporaux	8,16 €
Sapeurs	7,60 €

\*\*\*

[Décret n° 2015-640 du 8 juin 2015 relatif au remboursement des cotisations de retraite versées par des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international](#)

Publics concernés : administrations, fonctionnaires civils (fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière), militaires et magistrats ayant effectué une période de détachement à l'étranger et cotisé aux régimes de pension français et étranger.

Objet : modalités de remboursement des cotisations versées par ces fonctionnaires au régime spécial de retraite français

durant leur période de détachement à l'étranger.

Entrée en vigueur : 11 juin 2015.

Notice : le présent décret détermine, pour les fonctionnaires civils des trois fonctions publiques (de l'Etat, territoriale et hospitalière), militaires et magistrats ayant effectué un détachement à l'étranger et pouvant percevoir à ce titre une pension étrangère, les modalités de remboursement des cotisations versées au régime de pension français durant leur période de détachement. Il précise le délai imparti aux agents concernés pour effectuer leur demande de remboursement. Il prévoit, pour les agents

de l'Etat, que l'administration gestionnaire soit destinataire de la demande et qu'elle adresse ensuite l'attestation de remboursement au service des retraites de l'Etat et, pour les agents territoriaux et hospitaliers, que cette demande soit adressée à l'organisme gérant le régime de retraite pour le compte de la CNRACL. Il fixe, à titre transitoire, le délai dans lequel les fonctionnaires, magistrats et militaires qui remplissaient les conditions au 30 décembre 2013 pour bénéficier d'une pension au titre des services accomplis en position de détachement dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international et qui ont adressé une demande de pension avant la date d'entrée en vigueur du présent décret peuvent effectuer une demande de remboursement.

\*\*\*

[Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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](#)

Publics concernés : fonctionnaires de l'Etat, notamment adjoints administratifs, secrétaires administratifs, assistants de service social, conseillers techniques de service social, personnels détachés sur un emploi de conseiller pour l'action sociale, attachés d'administration.

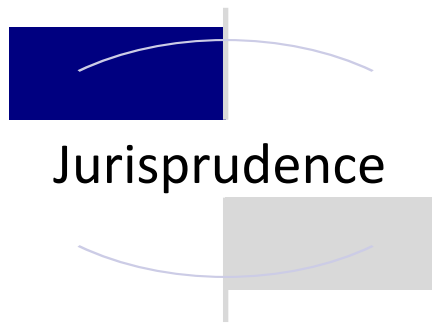
Objet : aménagement du calendrier d'adhésion.

Entrée en vigueur : 14 juin 2015

Notice : le présent décret a pour objet :

- d'assouplir l'échéance pour l'adhésion de certains corps de fonctionnaires de l'Etat au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- de reporter au 31 décembre 2015 l'abrogation de deux régimes indemnitaires (prime de fonctions et de résultats et indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires).

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Droit et obligation – désobéissance – notion – abandon de poste**

[Conseil d'État, 4ème et 5ème sous-sections réunies, 11/02/2015, 369378, Inédit au recueil Lebon](#)

*Aux termes du premier alinéa de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ».*

*Lorsqu'un fonctionnaire refuse de rejoindre son poste ou de reprendre son service sans raison valable en dépit d'une mise en demeure fixant à l'intéressé un délai approprié pour ce faire, il rompt le lien qui l'unit au service et peut dès lors être radié des cadres pour abandon de poste.*

*Il résulte des dispositions précitées de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 qu'un fonctionnaire ne peut désobéir à un ordre qui lui est donné que si celui-ci est à la fois manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il s'ensuit que, dès lors que la cour a estimé, par un motif qui n'est pas critiqué en cassation, que l'ordre donné à l'agent par la mise en demeure de rejoindre le poste de documentaliste n'était pas de nature à compromettre gravement un intérêt public, les moyens tirés de ce que l'arrêté d'affectation n'avait pas été régulièrement notifié à l'intéressé, de ce qu'il aurait dû être reclassé et intégré dans le corps des professeurs certifiés en documentation et de ce qu'aucun poste de documentaliste n'était vacant dans ce collège étaient inopérants.*

Le pourvoi de l'agent, formé contre l'arrêt rejetant sa demande en annulation de la décision de radiation pour abandon de poste, est rejeté.

\*\*\*

**Discipline – pouvoir et devoir du juge – contrôle – qualification juridique - proportionnalité de la sanction.**

[Conseil d'État, 2ème / 7ème SSR, 27/02/2015, 376598, Publié au recueil Lebon](#)

*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.*

*La constatation et la caractérisation des faits reprochés à l'agent relèvent, dès lors qu'elles sont exemptes de dénaturation, du pouvoir souverain des juges du fond. Le caractère fautif de ces faits est susceptible de faire l'objet d'un contrôle de qualification juridique de la part du juge de cassation.*

*L'appréciation du caractère proportionné de la sanction au regard de la gravité des fautes commises relève, pour sa part, de l'appréciation des juges du fond et n'est susceptible d'être remise en cause par le juge de cassation que dans le cas où la solution qu'ils ont retenue quant au choix, par l'administration, de la sanction est hors de proportion avec les fautes commises.*

\*\*\*

**Non titulaire - Fin du contrat – Licenciement – respect du préavis.**

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 10/03/2015, 13MA00277, Inédit au recueil Lebon](#)

*Une agente en contrat à durée indéterminée de droit public, occupait depuis les fonctions de directrice des affaires générales au sein de l'établissement public de coopération culturelle à caractère administratif, avant d'être licenciée, en raison de la suppression de son emploi.*

*Le licenciement ne rentrant dans aucun des cas mentionnés à l'article 40 du décret du 15 février 1988, en application des dispositions combinées des articles 39 et 40 dudit décret, celui-ci ne pouvait*

*intervenir qu'après un préavis de deux mois*

*La requérante ne pouvait ainsi être licenciée sans que soit respecté ce préavis. **L'absence de prise en compte des droits acquis au titre de la période de préavis a pour conséquence de rendre illégal le licenciement en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de congé rémunéré auquel l'intéressée a droit.** Il suit de là que, faute d'avoir été précédée d'un tel préavis, la décision prise par le président de l'établissement public de coopération culturelle à caractère administratif prononçant le licenciement de l'agente est entachée d'illégalité.*

*Néanmoins, le tribunal a pu, à bon droit, estimer qu'un tel vice de légalité externe n'était susceptible d'engager la responsabilité de l'école que s'il existait un lien de causalité suffisant entre l'illégalité externe fautive et le préjudice invoqué.*

*Il résulte de l'instruction que, par une délibération, le conseil d'administration de l'établissement public de coopération culturelle à caractère administratif a décidé de verser, à la requérante, la somme de 6 270,44 euros brut (5 215,04 euros net) en réparation du préjudice causé par le non-respect du préavis correspondant au montant de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle*

*avait effectué la durée de deux mois de préavis. La requérante, ne justifie pas de l'existence d'un préjudice matériel ou moral qui n'aurait pas été réparé par le montant de 5 215,04 euros perçu et n'établit pas l'existence d'un lien de causalité entre l'illégalité externe fautive et le préjudice invoqué. Par suite, ses conclusions doivent être rejetées.*

\*\*\*

**Heures supplémentaires –  
Logement de fonction**

*l'absence de deux jours de repos les week-end de permanence.*

[Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 19/02/2015, 13VE00624, Inédit au recueil Lebon](#)

**Le bénéficiaire d'un logement de fonction ne saurait priver l'agent du bénéfice du paiement des heures supplémentaires, lorsqu'il y a eu réalisation d'un travail effectif, à la demande du chef de service, en dehors du cycle de travail habituel de l'agent.**

*L'agent a mis en cause l'organisation, selon lui, fautive du temps de travail des gardiens qui, en le privant notamment de deux jours de repos consécutifs quand il était de permanence en fin de semaine, aurait porté atteinte au respect de son droit à la vie privée et familiale. Le Tribunal administratif de Montreuil, en estimant que l'octroi d'une concession de logement par nécessité absolue de service ne pouvait être regardé comme lui portant une telle atteinte, **s'est prononcé sur un autre chef de préjudice que celui qui était invoqué devant lui** et a, par suite, omis de statuer sur la faute sus-analysée.*

*En l'espèce, un adjoint technique employé en qualité de gardien par un Office public de l'habitat, relève appel du jugement par lequel le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande tendant à la condamnation de l'Office public de l'habitat à lui verser la somme globale de 97500 euros au titre des heures supplémentaires non rémunérées, du non-respect des règles relatives à l'amplitude maximale quotidienne de travail et au temps de repos quotidien et du préjudice moral résultant de l'atteinte à sa vie privée et familiale portée par l'organisation de son temps de travail et notamment de*

*Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 : "Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 [relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat] (...) " ; Aux termes de l'article 1er du décret susvisé du 25 août 2000 : " La durée du travail effectif*

*est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement. / Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. (...) ". Il résulte enfin des dispositions des articles 4 et 7 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002 que les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande du chef de service dès lors qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail et qu'à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, elles doivent donner lieu à une indemnisation dans les conditions définies par cet article 7.*

*Il résulte de l'instruction et en particulier du protocole sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel gardien en date du 12 novembre 2002 que la journée de travail des gardiens débute à 8 heures et que les tâches d'évacuation des ordures ménagères doivent être effectuées chaque jour avant 11 heures 30 en tenant compte des horaires de sortie des ordures ménagères. Dans ces conditions, la production par l'agent d'un*

*emploi du temps type établi par ses soins, non confirmé par d'autres pièces du dossier et dont il résulte qu'il débiterait sa journée de travail les lundi, mercredi et vendredi pour s'occuper des poubelles et conteneurs à 5 heures 30 ne suffit pas à établir que son temps de travail effectif dépassait la durée hebdomadaire de 39 heures 10 (39 heures avant le 1er janvier 2006) ou qu'il débutait certaines de ces journées de travail à 5 heures 30 à la demande de son supérieur hiérarchique. Il ne résulte pas de l'instruction et, notamment, de la production d'une note de service que le requérant aurait réalisé pendant ses périodes d'astreinte, des interventions effectives pouvant être qualifiées d'heures supplémentaires au sens des dispositions précitées, alors que, par ailleurs, l'Office public de l'habitat soutient sans être véritablement contredit que le seul exemple de réunion cité par le requérant a fait l'objet d'une rémunération. Il ne résulte pas non plus de l'instruction que l'agent aurait dépassé l'amplitude horaire maximale quotidienne.*

Ainsi, le requérant n'est pas fondé à demander la condamnation de l'Office public de l'habitat, et ses demandes sont rejetées.

\*\*\*

### **Fonctionnaires et agents publics – Positions - Affectation et mutation - Mesures d'ordre intérieur.**

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 10/03/2015, 14MA03848, Inédit au recueil Lebon](#)

*Une adjointe administrative de 1<sup>re</sup> classe de catégorie C, a été nommée par un CROUS, au poste de responsable de la gestion de la comptabilité d'une cité universitaire. Au retour de son congé de maternité, lors d'une réunion de travail, la directrice de la cité l'a informée de sa nouvelle affectation au poste de*



responsable de la gestion de l'hébergement.

La requérante a contesté cette décision orale auprès du tribunal administratif de Marseille, en faisant valoir que son changement d'affectation comportait un amoindrissement substantiel de ses responsabilités ainsi que la perte d'une prime de fin d'année et de la concession de logement qui lui avait été consentie jusqu'alors, et présentait en réalité le caractère d'une sanction déguisée.

Il ne ressort nullement des pièces du dossier que le CROUS, qui a dû procéder à une réorganisation du service avant le retour de maternité de l'agente, pour tenir compte de la nécessité de remplacer la directrice de la cité, aurait modifié les

attributions initiales de l'intéressée dans l'intention de la sanctionner. L'intéressée n'établit pas, par ailleurs, que le nouveau poste qui lui a été attribué comporterait un niveau de responsabilité substantiellement inférieur à celui de son ancien poste. Enfin, elle n'établit pas, et il ne ressort pas non plus des pièces du dossier, que la décision litigieuse aurait effectivement entraîné la perte de la prime de fin d'année qu'elle percevait ou de la concession de logement dont elle bénéficiait jusque-là.

Dans ces conditions, la mesure litigieuse présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur.

Cette mesure ne peut faire l'objet d'un recours en annulation.

\*\*\*

**Accident de service – consolidation  
– avis de la commission de réforme  
– pouvoir de décision – contrôle du  
juge de l'excès de pouvoir –  
contrôle normal**

**[Conseil d'État, 6ème / 1ère SSR, 27/03/2015, 362407](#)**

*En cas de maladie consécutive à un accident de service, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.*

Lorsque la commission de réforme apprécie la date de consolidation de la blessure ou de l'état de santé d'un agent à la suite d'un accident de service, la commission de réforme se borne à émettre un avis. **Le pouvoir de décision appartient**

**à l'autorité administrative dont relève l'agent, éclairée par cet avis.**

Dans son arrêt, le conseil d'état valide le contrôle normal de la date de consolidation réalisé par les juges du fonds. En effet, *le tribunal administratif a relevé que les observations sur lesquelles s'était fondée la commission de réforme pour retenir la date de consolidation étaient brèves et peu explicites, que l'expertise réalisée le 2 mars 2009 par le Dr C..., sur laquelle se serait appuyée l'administration, n'était pas jointe au dossier, et que l'assertion de l'expert désigné par le président du tribunal administratif, selon laquelle aucun fait nouveau n'était survenu entre le 23 septembre 2008 et le jour de l'examen réalisé le 2 mars 2009, était contredite par divers certificats et examens médicaux. Il a également relevé, de manière circonstanciée, en s'appuyant sur les*

*différents documents médicaux produits, des douleurs persistantes et complications liées notamment à un hématome post-traumatique non résorbé ayant pour origine l'accident de service et postérieures à la date de consolidation retenue, qui ont nécessité une intervention chirurgicale le 11 mai 2009 et entraîné de nombreux arrêts de travail pour l'intéressée. En déduisant des faits ainsi souverainement*

*appréciés que la fixation de la date de consolidation par l'autorité compétente était entachée d'une erreur d'appréciation, le tribunal administratif n'a pas dénaturé les pièces du dossier. Le Conseil d'État confirme l'annulation, par le tribunal administratif, de la décision de la commune fixant la date de consolidation.*

\*\*\*

**Suicide sur le lieu de travail pendant les heures de service – absence de circonstances particulières le détachant du service**

[Conseil d'État, 2ème et 7ème sous-sections réunies, 27/03/2015, 371250, Inédit au recueil Lebon](#)

*Le directeur du service des gens du voyage d'une communauté d'agglomération, s'est suicidé. Par une décision la communauté d'agglomération a rejeté la demande de la veuve tendant à ce que soit reconnue l'imputabilité au service du suicide de son époux. La requérante a contesté cette décision devant le tribunal administratif de Poitiers qui, par jugement du 3 juillet 2013, a rejeté sa demande. La requérante se pourvoit en cassation contre ce jugement.*

*Le Conseil d'Etat rappelle 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 ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service.*

*Il appartient dans tous les cas 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.*

*Dès lors, le tribunal administratif, en recherchant si le suicide avait eu pour cause déterminante les conditions du service, alors qu'il avait relevé que le suicide de ce dernier avait eu lieu sur son lieu de travail et pendant ses horaires de service, a commis une erreur de droit et son jugement est annulé.*

*Il appartenait donc seulement au tribunal administratif d'apprécier, au vu de l'ensemble des pièces du dossier, si des circonstances particulières permettaient de regarder cet événement comme détachable du service.*

En l'espèce, le directeur du service des gens du voyage de la communauté d'agglomération, a été convoqué le matin à une réunion, qui s'est tenue le même jour au siège de la communauté d'agglomération. Au cours de cette réunion, le directeur général des services et la directrice adjointe des ressources humaines lui ont fait part de critiques sur son comportement et sa manière de servir. A l'issue de cette réunion, il est

retourné à son domicile, où il a pris une arme, avant de revenir sur son lieu de travail pour se suicider.

*Le suicide est intervenu sur le lieu et dans le temps du service. Il ne ressort des pièces du dossier aucune circonstance particulière détachant cet acte du service. Ainsi, le suicide doit être regardé comme imputable au service.*

\*\*\*

### **Discipline – Obligation du fonctionnaire – manquement – code de déontologie des agents de la police municipale**

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 9ème chambre - formation à 3, 26/03/2015, 14MA03423, Inédit au recueil Lebon](#)

*Un maire a prononcé à l'encontre d'une agente de police municipale, une sanction de révocation.*

*Il est reproché à l'intéressée d'avoir conduit un véhicule à vive allure devant la crèche municipale et freiné brutalement entraînant un dérapage du véhicule sur 1,50 m. environ. En outre, elle a insulté de manière irrespectueuse l'adjointe au maire chargée de la petite enfance et elle a tenu, depuis son logement, des propos agressifs et grossiers vis-à-vis du personnel de la crèche municipale, qui pouvaient en outre être entendues par les enfants.*

*L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, **peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen**, notamment en relatant elle-même des agissements imputés à l'agent, qu'elle a constatés ou qui lui ont été rapportés. La requérante n'apporte aucun élément de nature à remettre en cause l'exactitude des faits ainsi relatés, qui doivent être regardés comme matériellement établis.*

*La requérante, en sa qualité de policier municipal, **était astreinte à une obligation particulière** d'éviter les comportements dangereux, de ne pas se départir de sa dignité et de respecter ses concitoyens, élus ou non. Les faits ainsi reprochés présentent un caractère fautif. Au regard de la gravité de ces fautes, de leur caractère répété et de l'atteinte portée à l'image du service de la police municipale, le maire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant une mesure de révocation.*

\*\*\*

**CDD – Renouvellement abusifs -  
DIRECTIVE 1999/70/CE du 28 JUIN  
1999 sur le travail à durée  
déterminée – obligation de  
prévention des renouvellements  
abusifs**

[Conseil d'État, 5ème / 4ème SSR,  
20/03/2015, 371664, Mentionné dans les  
tables du recueil Lebon](#)

Une agente d'entretien, a été recrutée en novembre 2001 sous contrat à durée déterminée par un institut médico-éducatif pour remplacer un salarié en congé maladie. Jusqu'en février 2009, elle a été employée de façon presque continue par l'établissement dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs, pour remplacer des salariés absents ou exerçant temporairement à temps partiel.

*L'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, dans sa rédaction antérieure à la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, et l'article 9-1 de la même loi, dans sa rédaction issue de la loi du 26 juillet 2005, qui sont applicables au litige, autorisaient le recrutement d'agents contractuels pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires hospitaliers indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, dans le cadre de contrats dont l'article 9-1 précisait qu'ils étaient d'une durée déterminée, pour faire face temporairement pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne pouvait être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le titre Ier de la loi ou encore pour exercer des fonctions occasionnelles pour une durée maximale d'un an.*

*Il ressort de l'interprétation de la directive retenue par la Cour de justice de l'Union européenne que le renouvellement de contrats à durée déterminée afin de pourvoir au remplacement temporaire d'agents indisponibles répond, en principe, à une raison objective au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union Européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et alors même que les besoins en personnel de remplacement pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée. **Toutefois, si l'existence d'une telle raison objective exclut en principe que le renouvellement des contrats à durée déterminée soit regardé comme abusif, c'est sous réserve qu'un examen global des circonstances dans lesquelles les contrats ont été renouvelés ne révèle pas, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent, au type d'organisme qui l'emploie, ainsi qu'au nombre et à la durée cumulée des contrats en cause, un abus.***

**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.**

*À cet égard, il ressort des pièces du dossier que si les fonctions ont été exercées en remplacement d'agents indisponibles ou autorisés à travailler à temps partiel, elles ont donné lieu à vingt-huit contrats et*

*avenants successifs. Ainsi, qu'en jugeant que l'institut médico-éducatif n'avait pas, à une succession de contrats à durée déterminée, la cour administrative d'appel a inexactement qualifié les faits qui lui*

*dans ces conditions, recouru abusivement étaient soumis. L'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon est annulé.*

\*\*\*

### **Indemnité – Retrait d'une décision individuelle créatrice de droit illégale– Responsabilité de la puissance publique**

[CAA de PARIS, 9ème Chambre, 02/04/2015, 14PA01324, Inédit au recueil Lebon](#)

Par arrêté, un maire a décidé d'accorder à un agent le bénéfice des dispositions d'une délibération prévoyant le versement au profit des agents communaux ayant décidé de cesser volontairement leur activité d'une indemnité de départ.

Le comptable public a refusé d'exécuter le règlement au motif que les indemnités de départ volontaire instituées par la commune n'étaient pas permises par la réglementation en vigueur.

*Le maire n'a pas requis le comptable, comme les dispositions combinées des articles L. 1617-3 et L. 1874-1 du code général des collectivités territoriales lui en ouvraient la possibilité, et n'a effectué aucune démarche en vue d'obtenir le paiement de cette indemnité.*

*Ainsi, l'autorité territoriale doit être regardée comme ayant décidé de retirer sa décision d'octroi d'une indemnité de départ volontaire.*

*Sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires et hors le cas où*

*il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision.*

***Une décision administrative explicite accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage.***

*Le maire ne pouvait retirer cette décision que dans le délai de quatre mois suivant son édicton. Sa décision de retrait de l'indemnité est, par suite, entachée d'une rétroactivité illégale. Cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune.*

*Le requérant est en droit de demander l'indemnisation du préjudice causé par cette illégalité, dont le montant correspond nécessairement à celui de l'indemnité de départ volontaire qu'il n'a pas reçue de la commune. La circonstance, à la supposer même établie, que l'agent aurait eu connaissance du caractère illégal du dispositif de départ anticipé à la retraite mis en place par la commune au moment où il a demandé le versement de l'indemnité de départ volontaire, n'est pas constitutive d'une imprudence, exonératoire de la responsabilité de la commune.*

## **Congé annuel – maladie - limite du report (absence)**

[Cour administrative d'appel de Paris, 2ème chambre, 16/04/2015, 14PA02218, Inédit au recueil Lebon](#)

Un inspecteur de sécurité affecté à la direction des espaces verts et de l'environnement, a été victime d'un accident de service. L'intéressé a demandé à sa collectivité de lui accorder le report de ses congés annuels acquis pendant ses périodes de congé maladie des années 2009 à 2012.

Par un jugement du 20 mars 2014, le Tribunal administratif de Paris a annulé la décision implicite de rejet née du silence conservé par la collectivité sur cette demande et a enjoint à la commune d'accorder ce report. La collectivité fait appel de ce jugement

La Cour administrative d'appel de Paris considère qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions **font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.**

Les dispositions de cette directive ne sont, s'agissant des conditions dans lesquelles pourrait être limitée la possibilité de report des congés annuels, pas suffisamment précises et inconditionnelles pour pouvoir être directement invoquées.

Ainsi, la collectivité n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Paris a annulé la décision en litige. L'appel est rejeté.

\*\*\*

## **Avantages familiaux – Charge effective et permanente de l'enfant.**

[Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, 02/04/2015, 367573](#)

*La notion de charge effective et permanente de l'enfant au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du*

*code de la sécurité sociale (CSS) s'entend de la direction tant matérielle que morale de l'enfant. Dès lors, ne peut être regardé comme assumant cette direction matérielle et morale un père qui, alors même qu'il assume la totalité des frais d'entretien de l'enfant, n'en a pas la garde effective, la résidence de l'enfant ayant été fixée chez la mère.*

\*\*\*

**Non titulaire – licenciement pour insuffisance professionnelle - communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier.**

[Cour Administrative d'Appel de Nantes, 3ème Chambre, 09/04/2015, 14NT00354, Inédit au recueil Lebon](#)

*Un agent a été recruté par un syndicat mixte, pour une durée d'un an, du 18 octobre 2011 au 18 octobre 2012, pour occuper l'emploi de technicien des systèmes d'information géographique. Par une décision du 6 juin 2012, le directeur du syndicat mixte a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle à effet du 25 juin 2012.*

*Le requérant fait appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Caen a rejeté sa demande tendant à la condamnation du syndicat mixte du littoral normand à l'indemniser des préjudices subis du fait de l'illégalité de cette décision.*

*Aux termes de l'article 40 du décret 88-145 du 15 février 1988 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, figurant au titre X du texte intitulé " Renouveau de l'engagement, démission et licenciement " : " L'agent non titulaire engagé pour une durée déterminée ne peut être licencié par l'autorité territoriale avant le terme de son engagement qu'après un préavis qui lui est notifié dans les délais prévus à l'article 39. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans*

*traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. /(...) ". Aux termes de l'article 42 du même texte : " (...) La décision de licenciement est notifiée aux intéressés (...) Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ".*

*Aux termes de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 : " Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté ". Il résulte de ces dispositions qu'un **agent public non titulaire, dont le licenciement pour insuffisance professionnelle, qui constitue une mesure prise en considération de sa personne, est envisagé par l'autorité compétente doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier, dans un délai garantissant le respect des droits de la défense, avant que la décision de licenciement ne soit prise.***

*En l'espèce, l'agent a pris connaissance de son dossier personnel postérieurement à la décision de licenciement. Par suite, le licenciement pour insuffisance professionnelle est intervenu au terme d'une procédure irrégulière. Par ailleurs, la décision, bien que fondée, était insuffisamment motivée. Toutefois, les irrégularités n'ouvrent droit à réparation que pour autant qu'elles ont été à l'origine*

*d'un préjudice direct et certain. Ainsi, malgré les irrégularités formelles dont est entachée la décision litigieuse, qui n'ont*

*causé aucun préjudice spécifique, le requérant ne peut se prévaloir d'aucun droit à réparation.*

\*\*\*

### **Refus de titularisation – Continuité du service – difficultés relationnelles.**

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6ème chambre \(formation à 3\), 13/04/2015, 13BX02203, Inédit au recueil Lebon](#)

*Pour refuser de titulariser la requérante, le président d'un SMICTOM s'est fondé sur le motif tiré de ce que le stage de l'agente n'avait pas été probant en raison de ses difficultés relationnelles avec sa hiérarchie.*

*Il ressort des pièces du dossier que le refus de titulariser l'agente est motivé par les difficultés relationnelles qu'elle a rencontrées dans ses relations de travail avec sa hiérarchie. Si la requérante*

*conteste la matérialité des faits au motif qu'elle ne saurait résulter exclusivement des " attestations " de ses supérieurs hiérarchiques, elle n'apporte toutefois aucun élément de nature à remettre en cause les différentes appréciations concordantes portées sur sa manière de servir au cours des différentes phases du stage par ses supérieurs hiérarchiques qui ont constaté que cet agent persistait dans un **mode de communication inadapté vis-à-vis de ses supérieurs et avait un comportement général perturbant la continuité du service**. Ainsi, en refusant de titulariser la requérante pour le motif précité **alors même que l'agente possédait les aptitudes techniques requises**, le président du SMICTOM ne s'est pas fondé sur des faits matériellement inexacts. Par suite, la requête de l'agente est rejetée.*

\*\*\*





## Réponses ministérielles



**Formation professionnelle - apprentissage - utilisation des machines dangereuses - fonction publique - réglementation.**

[Question écrite N° 74614 de M. Yannick Moreau \(Union pour un Mouvement Populaire - Vendée \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 24/02/2015 page : 1308, Réponse de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social publiée dans le JO Assemblée Nationale du 05/05/2015 page : 3451.](#)

*Le décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour l'affectation des jeunes âgés de moins de dix huit ans aux travaux réglementés (travaux interdits susceptibles de dérogation) a simplifié la procédure applicable jusqu'alors, puisque là où la demande d'autorisation de déroger était individuelle, pour chaque jeune accueilli en formation dans l'entreprise, il s'agit désormais d'une demande d'autorisation de déroger collective, valable pour l'ensemble des jeunes accueillis en formation professionnelle. La durée de validité de l'autorisation de déroger est également passée d'un an à trois ans. Le public des jeunes susceptibles d'être*

*affectés à des travaux réglementés a, quant à lui, été élargi. Le Gouvernement a été alerté, notamment par des organisations professionnelles, des difficultés rencontrées par les employeurs dans la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions. Toutefois, soucieux de développer l'apprentissage, il a décidé de prendre de nouvelles dispositions réglementaires. Les décrets 2015-443 et 2015-444 du 17 avril 2015 (J. O. R. F. du 18 avril 2015) viennent de simplifier le dispositif : la demande d'autorisation de déroger est supprimée et remplacée par une déclaration préalable de l'employeur auprès de l'inspecteur du travail, étant précisé que l'obligation de respecter les dispositions du code du travail relatives à la protection de la santé et de la sécurité est évidemment maintenue. Cette déclaration reprend les mentions que doit comporter l'actuelle demande d'autorisation de déroger, en supprimant certaines précisions. Ainsi, l'employeur ne devra plus indiquer la description précise des machines utilisées par les jeunes, mais uniquement le type de machines. En outre, les informations relatives aux jeunes accueillis dans les lieux de formation professionnelle ne seront plus transmises à l'inspecteur du travail mais tenues à sa disposition. En revanche, afin de préserver la santé et la sécurité des jeunes, public particulièrement vulnérable, une réflexion sera prochainement engagée dans le cadre du Conseil d'orientation sur les conditions*

*de travail afin que la formation à la sécurité dispensée avant toute affectation à ces travaux, tant au sein de l'établissement de formation professionnelle que de l'entreprise, soit*

*renforcée. L'adaptation de ces dispositions aux collectivités territoriales pourrait être envisagée sous l'égide de la Fonction publique territoriale.*

\*\*\*

**Accès – conditions - casier judiciaire - refus de prélèvement ADN.**

[Question écrite n° 69659 de M. Christophe Premat \(Socialiste, républicain et citoyen - Français établis hors de France\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 25/11/2014, page 9761, Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 12/05/2015, page 3665.](#)

*Le bulletin n° 2 du casier judiciaire porte inscription, pendant une durée définie par l'article 775 du code de procédure pénale, des condamnations définitives prononcées à l'encontre de personnes majeures pour des infractions criminelles ou délictuelles. La mention sur cet extrait de casier judiciaire du délit de refus de se soumettre à un prélèvement biologique destiné à permettre l'analyse d'identification de son empreinte génétique, prévu et réprimé par l'article 706-56 du code de procédure*

*pénale, fait ainsi nécessairement suite à une condamnation définitive de la personne par un tribunal correctionnel et au prononcé d'une sanction pénale. Délivré conformément aux dispositions des articles 776 et R79 8° du code de procédure pénale dans le cadre notamment de l'instruction des demandes d'emplois publics, le bulletin n° 2 permet aux administrations de l'Etat et aux collectivités publiques locales d'être informées de l'existence de condamnations pénales et de vérifier leur compatibilité avec l'emploi visé. Il appartient dès lors à l'administration concernée d'apprécier si les conditions d'exercice de l'emploi sollicité sont réunies et de déterminer si la condamnation mentionnée au bulletin n° 2, compte tenu de l'infraction commise et de la peine prononcée, fait obstacle au recrutement envisagé. La décision de refus doit alors être motivée pour démontrer cette incompatibilité, en se fondant sur les textes législatifs ou réglementaires régissant cette activité.*

\*\*\*

**Délégation de signature du maire à un fonctionnaire.**

[Question écrite n° 12656 de M. Daniel Reiner \(Meurthe-et-Moselle - SOC\) publiée dans le JO Sénat du 31/07/2014 - page 1797 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 14/05/2015 - page 1141](#)

*L'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales autorise le maire à déléguer sa signature à certains fonctionnaires municipaux. Il convient de distinguer cette délégation de celles prévues par les articles L. 2122-18, L. 2122-22 et L. 2122-23 du même code. L'article L. 2122-18 dispose que le maire peut déléguer une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints. Il s'agit d'une délégation de compétence. L'article L. 2122-22 permet au conseil municipal de déléguer un certain nombre de ses compétences au maire. En vertu de l'article L. 2122-23, sauf disposition contraire dans la délibération portant délégation au titre de l'article L. 2122-22, les décisions prises*

*en application de ces compétences peuvent être signées par des élus bénéficiaires d'une délégation de compétence prévue par l'article L. 2122-18. L'article L. 2122-23 dispose également que « sauf disposition contraire dans la délibération, les décisions relatives aux matières ayant fait l'objet de la délégation sont prises, en cas d'empêchement du maire, par le conseil municipal ». Dès lors, l'articulation des articles L. 2122-22 et L. 2122-23 ne permet pas de subdéléguer une des compétences citées par l'article L. 2122-22 mais elle permet au maire d'en déléguer la signature à un élu, conformément aux dispositions de l'article L. 2122-23. La délégation de signature prévue par l'article L. 2122-19 n'est directement applicable qu'aux champs de compétences propres du maire. S'agissant des compétences déléguées au maire par le conseil municipal, la délégation à des fonctionnaires doit être expressément prévue par la délibération mentionnée à l'article L. 2122-22 et ne concerner que les fonctionnaires visés par l'article L. 2122-19.*

\*\*\*

## Annuaire des services

### *STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI*

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### *SERVICE PAYE*

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### *SERVICE GESTION DES CARRIERES*

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### *SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25*

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 90

Courriel :

- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)
- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)

### *SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES*

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 94
- 02 41 24 18 84

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### *SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE*

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### *SERVICE DOCUMENTATION*

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi