

Informations juridiques et réglementaires

Ce numéro a été élaboré à partir du dépouillement des revues juridiques parues en février et mars 2016

n° 76 - septembre 2017

Sommaire

Dépouillement

- ▶ **Agents contractuels**
pages 1 à 3
- ▶ **Traitement et indemnités**
page 4
- ▶ **Déroulement de carrière**
pages 5 et 6
- ▶ **Vie Scolaire**
page 7
- ▶ **Pensions - Retraite**
- ▶ **Droit disciplinaire**
- ▶ **Congés et autorisations d'absence**
pages 8 à 10
- ▶ **Droit syndical**
- ▶ **Protection des fonctionnaires**
page 11

Information réglementaire

- ✓ **Le congé pour invalidité temporaire imputable au service**
pages 11 et 12

Tous les textes mentionnés dans cette revue IJR (études de la DAJ, arrêt du CE, des CAA ou TA) ne peuvent être publiés. Si certains vous intéressent, vous pouvez les demander au siège national.

Le Syndicaliste Indépendant
Directeur de la publication
Rédacteur en chef :
Hubert RAGUIN
ISSN :1625-2519
CPPAP 0916 S 05614
imprimerie R.P.N.
Fédération Nationale de
l'Enseignement de la
Culture, et de la Formation
Professionnelle Force
Ouvrière
6-8, rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL cedex
Tél. : 01.56.93.22.22
Fax : 01.56.93.22.20
e.mail : fnefcfp@fo-fnefcfp.fr

Agents contractuels

Non renouvellement illégal

Non renouvellement illégal d'un CDD de 6 ans – Motifs étrangers à l'intérêt du service – Le TA annule la décision ainsi que celle du recrutement d'un nouvel agent – Elle doit reconsidérer la situation de l'agent et réparer son préjudice moral

Un agent en CDD chargé de mission d'un comité de mémoire au ministère de l'intérieur a vu son contrat non renouvelé pour recruter un autre chargé de mission (son CDD était juste de 6 ans). Le ministère n'a aucun reproche professionnel à formuler contre l'agent. Pour recruter, l'autre agent, il invoque plusieurs considérations générales comme «donner une nouvelle orientation à ce comité et accorder la priorité aux actions de communication relatives à la mémoire ... compte tenu de l'évolution souhaitée par le ministre, il est apparu que (le nouvel agent) correspondait parfaitement au profil recherché pour ce poste». Le TA annule la décision de ne pas renouveler le CDD du premier agent et subséquemment le recrutement du deuxième agent. Le TA enjoint le Ministère de réexaminer la situation du premier agent dans un délai de trois mois. Il considère que l'intérêt du service n'est pas démontré quant au non renouvellement du CDD : le ministère ne démontre pas que le comité devrait faire face à de nouvelles missions et que le premier agent, qui a donné satisfaction pendant 6 ans, aurait des compétences ou qualifications moindres que celles reconnues au deuxième agent

recruté. Par contre, l'agent est débouté de son droit à indemnisation compte tenu de l'absence de droit au renouvellement de son contrat, ce préjudice ne revêt pas un caractère direct et certain ; seul le préjudice moral est indemnisé.

TA de Paris n°1404769/5-1 du 16 juin 2015. (AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.11)

Référé inutile après fin de CDD

Une demande en référé de suspension de la décision de non renouvellement d'un CDD est sans objet si le jugement intervient après le terme du CDD

Un agent contractuel en CDD d'un an (renouvelé) ne voit pas son contrat renouvelé. Il forme un recours en référé. Il est débouté. En effet, le contrat étant arrivé à son terme au moment du jugement, la demande de suspension est sans objet quand bien même l'administration n'aurait pas respecté le délai de prévenance minimal. TA de Châlons en Champagne n°1501537 du 27 août 2015.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.13)

UNEDIC

Un ex-agent contractuel ne peut bénéficier des aides spécifiques prévues par le régime Unedic d'assurance chômage

Un agent contractuel CDD en fin de contrat peut bénéficier de l'aide au retour à l'emploi (ARE) mais ne bénéficie pas des allocations chômage prévues par le régime

Unedic (seules les collectivités territoriales peuvent éventuellement adhérer au régime d'assurance chômage). Ainsi, lorsque l'administration assure elle-même la charge et la gestion de l'assurance, elle n'est pas partie prenante des accords employeurs et syndicats du régime d'assurance, et notamment des différents dispositifs d'aide des chômeurs, comme l'aide pour la création ou la reprise de l'entreprise (ARCE) comme le cas en l'espèce, même si les administrations sont encouragées à verser l'ARCE selon la circulaire n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

CE n°378893 du 15 avril 2015 Hôpitaux universitaires de Strasbourg. (AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.43)

CDD successifs

Agent contractuel recruté pendant dix ans sur plusieurs CDD successifs – Au cas de l'espèce pas de requalification en CDI – Indemnisation du préjudice conditionné à une demande de réparation du caractère de l'abus des CDD et non pour le non renouvellement du dernier CDD

Un agent contractuel d'un établissement public local a été employé en CDD pendant 10 ans pour des remplacements de fonctionnaires absents. Compte tenu des textes applicables, la CAA ne peut requalifier les CDD en CDI. Même si la succession de 37 CDD est abusive, la CAA rejette la demande d'indemnisation de l'agent dans la mesure où l'agent ne sollicite pas une indemnisation au titre de cet abus mais sur le non renouvellement du dernier CDD en CDI.

CAA de Lyon n°13LY01877 du 21 juillet 2015. (AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.55)

CDIisation

Les CDD de plus de 6 ans ouvrent droit au CDI, y compris les CDD relevant du droit privé comme les CES

Les CDD de plus de six ans doivent être transformés en CDI. Par CDD, il faut également comprendre ceux qui ont été proposés sur cette période comme contrats relevant du droit privé notamment les «Contrat Emploi Solidarité». TA d'Amiens n° 1302595 du 16 octobre 2015. (La Lettre n° 52 du TA d'Amiens de Février 2016 - Site Internet)

Administrations complémentaires pour CDD

CDD de plus de 6 ans - Détermination par le juge administratif si au final les CDD relèvent de la même autorité administrative même si les administrations employeuses étaient différentes

Le juge administratif se base sur un faisceau d'indices pour déterminer si plusieurs CDD successifs de plus de 6 ans effectués dans plusieurs administrations peuvent être considérés comme transformables en CDI. Ainsi, un agent affecté de manière continue, dans un domaine déterminé pour l'exécution d'un même service (public) bénéficiant à la fois à deux administrations complémentaires (ici université et CNRS) peut être regardé comme ayant effectué son service sous une même autorité publique. CAA de Marseille n°14MA04454 du 2 octobre 2015. (AJDA n°6 du 22 février 2016 p.295)

Promotion – Reclassement

Agent hospitalière contractuelle portant le voile pendant son service – Non renouvellement de son contrat - Légalité

Une agent contractuelle (hospitalière) refuse de retirer son voile pendant son service. Elle est au contact permanent des patients. L'administration a refusé de prolonger son contrat. Les Juges administratifs ont confirmé ainsi qu'en appel la CEDH qui considère que l'interdiction du port de voile par les agents publics ne constitue pas une violation de l'article 9 de la Convention. CEDH n°64846/11 du 26 novembre 2015 Mme E. (AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.32)

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un enseignant contractuel (en CFA) sur la base d'une seule et unique inspection individuelle depuis toute sa carrière (35 années) – Illégalité

Un enseignant contractuel en CFA a été licencié pour insuffisance professionnelle après une inspection. La CAA annule. L'inspection était isolée et c'est la seule inspection qu'il a eu après 35 ans de contrat sans aucune remarque quant à son enseignement. CAA de Marseille n°14MA02911 du 12 juin 2015. (AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.120)

Licenciement

La perte de confiance de l'employeur ne peut justifier le licenciement d'un agent contractuel qui n'occupe pas un emploi fonctionnel

Un agent contractuel a été licencié pour perte de confiance. La CAA annule dans la mesure où l'agent n'occupait pas un poste fonctionnel et qu'aucun reproche professionnel n'a été établi par l'administration. CAA de Nancy n°14NC00294 du 7 mai 2015. (AJFP n° 2 de mars/avril 2016 p.118)

Non titularisation

Agent contractuel en CDD de plus de 6 ans et intégration comme fonctionnaire stagiaire (Loi de 2012) – Refus de titularisation à l'issue du stage et conséquences

Un agent contractuel depuis plus de huit ans en CDD a été recruté comme fonctionnaire stagiaire dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012. Ne donnant pas satisfaction, il n'est pas titularisé et est replacé sur son dernier CDD jusqu'à l'échéance restant à courir. Le TA valide «ce licenciement» sur la base de plusieurs arguments défavorables à l'agent : l'agent remettait

l'autorité de son supérieur hiérarchique pendant son stage (alors qu'il avait déjà des relations difficiles auparavant et alors même que ses qualités strictement professionnelles ne sont pas remises en cause) ; la CAP s'est réunie pour donner son avis ; les faits appréciés ne l'ont été que pour la durée du stage et non sur la période antérieure des contrats. **TA de Besançon n°1401208 du 9 juillet 2015 M.B. (AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.86)**

Transformation CDD en CDI

Pas de transformation tacite d'un CDD en CDI quand il dépasse les six années en cours d'exécution

Un CDD ne se transforme pas tacitement en CDI en cours d'exécution, alors même qu'au cours de cette exécution sont dépassés 6 ans de CDD. A l'inverse, le CDD conclu après le dépassement de ce délai de 6 ans peut être requalifié en CDI.

CE n°374015 du 30 septembre 2015. (AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.77)

CDIisation et rémunération

Une baisse de rémunération lors du renouvellement du CDD en CDI constitue une modification substantielle mais reste légale s'il s'agit de régulariser le contrat par rapport à la rémunération équivalente des titulaires

Après plus de six années de CDD, un agent contractuel s'est vu proposer un CDI pour les mêmes fonctions avec une rémunération moindre. Faute de réponse et d'acceptation de l'intéressé, l'administration n'a pas renouvelé son contrat. L'agent assigne au TA pour modification substantielle de son contrat. La CAA reconnaît ici une modification substantielle mais valide la décision de l'administration car ici, l'agent en CDI toucherait une rémunération supérieure à un agent titulaire pour les mêmes fonctions :

«*Considérant qu'il résulte de ces dispositions, interprétées au regard des objectifs poursuivis par*

*la directive 1999/70/CEE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, que l'article 12 de la loi du 26 juillet 2005 a eu pour objet de transposer, que la reconduction, à l'issue de la période maximale de six ans, d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée indéterminée ne saurait légalement s'accompagner de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à la personne intéressée lorsque l'objet de la mission de celle-ci et la nature de ses fonctions demeurent les mêmes; qu'en revanche, il ne résulte pas de ces dispositions que le législateur ait entendu déroger au principe de parité en vertu duquel, notamment, un établissement public administratif de l'État ne peut légalement attribuer à ses agents contractuels des rémunérations qui seraient manifestement disproportionnées par rapport à celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État exerçant des fonctions analogues et ayant des qualifications équivalentes ; que, dans un tel cas, il appartient tout au contraire à l'autorité administrative, à l'occasion de la transformation du contrat, de corriger cette irrégularité en proposant une rémunération fixée au niveau adéquat et, en cas de désaccord de l'intéressé, de refuser le renouvellement du contrat à durée déterminée arrivant à son terme ; que la prise en compte du principe de parité, qui permet de placer l'agent dont le contrat est reconduit pour une durée indéterminée dans une situation régulière, n'est pas contraire, dans cette mesure, aux objectifs fixés par la directive susmentionnée, telle qu'interprétée notamment par l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne en date du 8 mars 2012». **CAA de Versailles n°13VE03058 du 12 novembre 2015. (AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.80)***

Employeurs complémentaires

CDD de plus de six ans pour les mêmes fonctions au sein de deux établissements complémentaires : une université et une agence de recherche universitaire – Transformation en CDI

Un agent contractuel du supérieur a été recruté par plusieurs CDD de plus de 6 ans au sein de deux structures : une université et une agence pour la valorisation de la recherche universitaire. Les fonctions de chercheur post doctorant étaient les mêmes dans les deux établissements. Le TA considère que l'agent a exercé ses fonctions pour le même employeur, l'agence devant être regardée comme agissant pour le compte de l'université. Le CDD devait être transformé en CDI.

TA de Limoges n°1500025 du 25 mars 2015. (La Lettre du TA de Limoges de mars 2016 – Site Internet)

Traitement et indemnités

Logement de fonction

Logement de fonction octroyé par utilité de service – Fixation du montant de la redevance

Une collectivité territoriale a accordé à l'un de ses agents un logement de fonction «par utilité de service» et non «par nécessité absolue de service». Elle a fixé unilatéralement la redevance d'occupation à hauteur de 450 € mensuel hors charges. Le CE rappelle que l'administration doit fixer le montant de la redevance en tenant compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières de l'occupation du logement (notamment des sujétions imposées à l'agent). Le juge administratif opère un contrôle basé sur l'erreur manifeste. Ici, le CE annule car si le loyer est comparable aux autres logements équivalents du secteur, n'a pas été pris en compte les nuisances subies par l'agent : ateliers municipaux au rez-de-chaussée et proximité immédiate d'un terrain occupé par des gens du voyage sans autorisation. **CE n°372030 du 1^{er} octobre 2015 Commune d'Orgerus (AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.25)**

Trop Perçu – Droit acquis

Absence d'incidence financière des droits acquis compte tenu de la possibilité pour l'administration d'éditer un trop perçu dans un délai de 2 ans pour une rémunération indue

Un fonctionnaire en congé maladie suite à un accident de service a perçu irrégulièrement pendant plusieurs mois un plein traitement alors que son état était consolidé. L'administration a édité un trop perçu, plus de quatre mois après s'être rendu

compte de l'erreur de gestion. La CAA valide le trop perçu. Même si théoriquement, l'agent peut invoquer un droit acquis, les dispositions de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 permettent à l'administration de procéder à la répétition du trop perçu dans un délai de 2 ans sur une rémunération indûment versée. Les commentateurs indiquent que la persistance théorique des droits acquis n'a plus de sens compte tenu de leur absence d'incidence financière. **CAA de Nantes n° 14NT01400 du 16 juillet 2015.(AJFP n° 1 de janv/fév 2016 p.46)**

DOM TOM

Modalités de calcul des frais de changement de résidence d'un fonctionnaire d'un DOM à l'autre

Le Conseil d'Etat a été amené à préciser les modalités de calcul des frais de changement de résidence d'un fonctionnaire d'un DOM à un autre. Ainsi, si le calcul orthodromique entre les deux lieux est valable, il faut prendre en compte aussi le trajet supplémentaire lié à un transit. Ainsi pour une mutation d'un enseignant entre Mayotte et Saint-Martin, il faut également prendre en compte la distance entre la Guadeloupe et Saint-Martin compte tenu du transit nécessaire par la Guadeloupe. **CE n°369160 du 1^{er} octobre 2015.(AJDA n°5 du 15 février 2016 p.239)**

Circulaires – Portée juridique

Valeur juridique d'une circulaire publiée au BO mais non sur le site Légifrance

Un fonctionnaire du ministère de l'écologie n'a pu bénéficier d'une partie d'une prime fonctionnelle réglementaire compte tenu de l'application d'un coefficient calculé par une note de service de 2011. Le TA annule la décision de l'administration dans la mesure où si la note de service a bien été publiée au BO du ministère, elle n'a pas été publiée

sur le site internet Légifrance. En conséquence, il considère que cette circulaire n'est juridiquement pas opposable.

TA de Limoges n°1201575 du 12 mars 2015.(La Lettre du TA de Limoges de mars 2016 – Site Internet)

Circulaire/Prime

Prime non prévue réglementairement mais décidée par circulaire ministérielle – Absence de compétence et défaut de portée juridique

Une préfecture a versé une prime dite «Réserve d'objectifs» sur la base d'une circulaire ministérielle du 19 septembre 2014. Cette prime est constituée de reliquats d'autres primes. Un agent ayant droit en a été privé et il demande son versement. Le TA déboute. Cette prime n'a aucune existence réglementaire et le ministère n'était pas compétent pour l'instaurer par voie de circulaire dépourvue de toute portée juridique. Le fait que d'autres agents l'aient perçue est sans conséquence sur l'absence de droit de l'agent à la faire valoir. **TA de Caen n°1501512 du 31 décembre 2015 (La Lettre n°15 du TA de Caen de mars 2016 – Site Internet)**

NBI : titulaire

Un agent qui exerce les fonctions de co-responsable des missions d'un autre agent de retour de CLM ne peut bénéficier de la NBI – Seul l'emploi où exerce l'agent titulaire ouvre droit à la bonification

Un fonctionnaire a bénéficié de la NBI pendant la durée du CLM de l'agent qu'elle remplaçait. De retour de CLM, l'agent a continué à exercer en partie les fonctions comme «co-responsable» du poste. La CAA rejette sa demande de NBI dans la mesure où l'agent de retour de CLM occupe de manière permanente les fonctions attachées à l'emploi «qui seul ouvre droit au bénéfice de la NBI». **CAA de Nancy**

NBI : un seul agent

Pas de NBI attribuée à un agent en surnombre tant qu'il n'occupe pas l'emploi occupé par son prédécesseur

Un fonctionnaire de l'Education

nationale en surnombre (ici un chef d'établissement) a du attendre le départ en retraite effectif de son prédécesseur fin septembre pour bénéficier de la NBI. Le TA valide la décision de non versement de l'administration selon un double principe : le premier selon lequel un agent en congé (ici, le chef d'établissement sortant) est en position d'activité,

et a droit, en dépit de position de congé, au versement de la bonification ; le second selon lequel la bonification est attachée à l'emploi et ne peut donc être versée à deux agents pour l'exercice du même emploi. **TA d'Orléans n°1303511 du 7 juillet 2015.**(La Lettre n°23 du TA d'Orléans du mois de mars 2016 – Site Internet)

Déroulement de carrière

Concours – Stagiaires

Le fonctionnaire stagiaire est dans la même position d'activité statutaire que les autres agents exerçant les mêmes missions – Son temps de travail ne doit pas dépasser celui des titulaires – Au cas d'espèce, prise en compte du temps de travail personnel prévu dans la formation initiale pour le calcul de la durée annuelle du temps de travail

Une infirmière stagiaire hospitalière (ex aide soignante) en formation initiale a dû effectuer 4 semaines de stage supplémentaires pendant la période des congés d'été à la demande du directeur. Le TA annule la décision pour un double motif : son stage comporte notamment un temps de travail personnel de 300 heures annuel et le temps supplémentaire demandé excède les 1607 heures. De plus, il y a rupture d'égalité avec le temps de travail des infirmières titulaires de 1607 heures alors que l'agent stagiaire est dans la même position statutaire d'activité que les autres agents (à noter qu'il y a déjà eu une décision similaire pour un enseignant stagiaire certifié basé sur le même motif secondaire). **TA de Poitiers n°1301446 Mme B.**(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.26)

Télétravail

Mise en place et modalités du télétravail pour un agent de la Fonction Publique

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 instaure la et réglementaires

possibilité pour un agent de la fonction publique d'exercer son activité professionnelle en télétravail. Cette possibilité est ouverte à la demande de l'agent qui peut être refusée dans l'intérêt du service. La durée du service est de 1 an maximum. Il peut être mis fin au télétravail à tout moment à la demande de l'agent ou de l'administration avec un délai de préavis de deux mois. Le télétravail ne peut être exclusif, l'agent doit être présent sur son lieu d'affectation au minimum deux jours par semaine.(AJDA n°6 du 22 février 2016 p.285)

Notation - Évaluation professionnelle

Entretien professionnel - Obligation statutaire d'y participer - Le refus ou la réaction passive peuvent entraîner une majoration d'années d'ancienneté pour les promotions

Un attaché de l'administration de l'Éducation nationale a subi une majoration de deux mois d'ancienneté pour passer à l'échelon suivant. Le TA valide la décision de l'administration en tenant compte de l'application des décrets du 17 septembre 2007 et du 29 décembre 2011 relatifs à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent. L'agent fait valoir qu'il n'a pas refusé de participer à son entretien professionnel. Le TA en décide autrement en considérant sa passivité lors de cet entretien et l'obligation statutaire de participer à un entretien professionnel : «*Considérant que*

l'agent fait valoir qu'elle n'a jamais refusé de participer à son entretien professionnel prévu le 7 juin 2012 ; qu'il ressort toutefois des pièces du dossier, notamment du rapport établi par le chef de la division des personnels de l'académie, supérieure hiérarchique directe de Mme L..., le 7 juin, et n'est pas contesté, que si Mme L... s'est présentée en vue de son entretien, elle a refusé d'y prendre activement part en indiquant ne rien avoir à dire en raison d'un contentieux en cours l'opposant au rectorat ; qu'elle doit dès lors être regardée comme ayant refusé de participer à son entretien d'évaluation ; que la participation d'un agent public à son entretien professionnel, qui permet d'apprécier sa valeur professionnelle au cours d'un échange avec son supérieur hiérarchique direct au regard de l'activité passée, et de définir des objectifs, constitue une obligation statutaire dont le non-respect peut être apprécié au travers de sa valeur professionnelle». **TA de Lille n° 1301552 du 22 septembre 2015.**(La Lettre n° 10 du TA de Lille de février 2016 - Site Internet)

Disponibilité

Un fonctionnaire en disponibilité qui refuse plusieurs postes lors de sa demande de réintégration est placé en disponibilité d'office

Un fonctionnaire en disponibilité et qui demande à réintégrer son administration est placé en disponibilité d'office faute pour lui d'accepter les propositions de postes qui lui ont été adressées par l'administration. Dans cette

situation, il ne peut prétendre aux allocations chômage.

CE n°380116 du 24 février 2016 Région Poitou Charentes.(AJDA n°8 du 7 mars 2016 p. 407)

Fin de délégation

Fin de délégation anticipée d'un professeur d'université au sein de l'Inserm pour des motifs financiers – Légalité

Un professeur d'université a été placé en délégation dans un centre de l'Inserm par contrat de délégation dit « interface » entre les deux établissements. L'université a mis fin à cette délégation en cours de contrat pour des motifs financiers. L'interruption à l'initiative de l'un ou l'autre établissement étant prévu dans le contrat. Le TA valide la fin de cette délégation qu'il apparente à une fin anticipée de mise à disposition dans le cadre d'un avenant au contrat. **TA de Toulouse n° 1105157 du 13 mai 2015.(AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.75)**

Mutations

Modalités de mutation des professeurs d'université pour rapprochement de conjoint

Depuis le décret du 2 septembre 2014, les professeurs d'université peuvent demander une mutation dans le cadre de rapprochement des conjoints (art. 60 du statut). Cette candidature est soumise au conseil académique sans examen par le comité de sélection. Ensuite, si le Conseil Académique retient la candidature, il la soumet au Conseil d'Administration. Par contre, si l'avis est défavorable, la candidature est soumise au Comité de Sélection pour être examinée avec les autres. A la différence du Conseil d'Administration, il n'est pas indiqué dans le décret de 2014 si le premier avis doit être motivé. Le CE estime que les avis du Conseil Académique doivent être motivés. **CE n°391508 du 9 mars 2016.(AJDA n°10 du 21 mars 2016 p.521)**

Concours – Recrutements – Stagiaires

Modalités de versement de l'allocation chômage quand l'ex-stagiaire licencié a repris postérieurement des périodes d'intérim dans le privé

Licencié à la fin de son stage, un agent obtient de son employeur, le versement de l'allocation chômage. Après une période de travail d'intérim dans le secteur privé, il demande de nouveau l'allocation chômage. Il est débouté par le TA mettant à la charge de Pôle Emploi, le versement de l'allocation chômage. Ici, n'est pas démontré par Pôle Emploi, que le montant du reliquat des droits au titre de l'ancien emploi public soit plus élevé que les droits ouverts sur la base de la dernière période de travail dans le secteur privé. **CAA de Nancy n° 14NC01899 du 24 septembre 2015 Pôle Emploi (AJFP n° 2 de mars/avril 2016 p.105)**

Compétence du Conseil d'Administration

Recrutement universitaire et stratégie de l'établissement – Partage des compétences d'appréciation entre le Comité de Sélection et le Conseil d'Administration

Un Comité de Sélection universitaire a retenu la candidature de trois postulants à un poste de maître de conférences dont celui du requérant placé en première position. Le Conseil d'Administration n'a retenu aucune des trois candidatures considérant l'inadéquation des profils des candidats par rapport à la politique pluridisciplinaire de l'établissement sans remettre en cause la qualité professionnelle des candidats. La CAA valide la décision qui relève de la compétence du Conseil d'Administration même si les projets pluridisciplinaires n'ont pas été précisément définis. **CAA de Paris n°14PA02387 du 24 septembre 2015 M.C.(AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.83)**

Promotions – Avancement

Non avancement suite à la

production d'un document négatif communiqué en CAP et non à l'agent - Annulation du Tableau des promotions

Un fonctionnaire (territorial) a contesté la décision de l'administration établissant le tableau d'avancement et qui ne l'a pas promu compte tenu de l'illégalité de sa notation. En effet, lors de la CAP a été produit un document relatif à son appréciation professionnelle qui ne figure pas dans sa fiche de notation (ce document n'a pas été communiqué à l'intéressé). Le TA relève que cette irrégularité a eu une incidence sur la notation de l'agent et annule en conséquence la décision de l'administration et subséquemment l'annulation du tableau d'avancement.

TA de Nancy n°1302355 du 5 mai 2015.(AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.91)

Temps partiel

Temps partiel des PE – Exclusion de tous les directeurs, TR et Maîtres Formateurs – Illégalité

Un IA exclut du temps partiel tous les TR, les directeurs d'école, les CPC, les maîtres formateurs et en règle générale, tous les postes à profil soumis à entretien. Le TA annule doublement pour illégalité et défaut de compétence. En excluant par principe les enseignants affectés sur certains postes, l'IA a édicté une règle qui ne pouvait être prise que par décret en Conseil d'Etat, en application de l'article 37 de la loi du 11 janvier 1984. **TA de Nice n° 1401793 du 30 octobre 2015.(La Lettre n° 30 du TA de Nice de janv/mars 2016 – Site Internet)**

Aménagement temps partiel

Temps partiel des PE – Imposition de journée entière de service et de temps partiel pour chaque PE – Illégalité

Un IA a prévu que le temps de travail des enseignants autorisés à temps partiel ne peut être aménagé que par journée entière. Le TA annule doublement

pour illégalité et défaut de compétence. Si l'IA peut apprécier les modalités d'attribution du temps partiel, l'article 37 ter de la loi du 11 janvier 1984 précise que pour les personnels relevant d'un régime d'obliga-

tions de service défini dans un statut particulier, comme c'était le cas en l'espèce pour les professeurs des écoles, les quotités de travail à temps partiel peuvent être aménagées, de façon à obtenir un service hebdo-

maire comprenant soit un nombre entier d'heures, soit un nombre entier de demi-journées dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. **TA de Nice n°1301663 du 30 octobre 2015. (La Lettre n°30 du TA de Nice - Janv/Mars 2016 - Site Internet)**

Vie scolaire

Laïcité

Candidat à un emploi public qui indique vouloir manifester ses convictions religieuses, notamment par la prière, pendant le service – Rejet de la candidature

Un candidat à un emploi public a indiqué au jury qu'il souhaitait prier pendant ses temps de pause et ayant refusé de serrer la main d'un membre du jury il a ajouté qu'il ne serrerait pas les mains de ses futures collègues femmes. L'administration a rejeté sa candidature. Le TA confirme, les agents publics ne peuvent manifester leurs croyances religieuses dans le cadre du service public. **TA de Lyon n°1204943 du 17 juin 2015.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.28)**

Voile autorisé pour sorties scolaires

Les mères voilées peuvent accompagner les sorties scolaires de par leur seule qualité de membres de la communauté éducative - N'ayant pas la qualité d'agent public, elles ne sont pas tenues au devoir de neutralité religieuse

L'accompagnement des mères voilées aux sorties scolaires constitue une des manifestations de leur participation, en leur

qualité de membre de la communauté éducative, à la vie scolaire. Toutefois, elles ne sont pas tenues, du seul fait de cette participation et en l'absence de texte particulier leur imposant une telle obligation, à la stricte neutralité à laquelle sont astreints les agents publics et qui fait obstacle au port de tout signe d'appartenance religieuse.

TA d'Amiens n°1401797 du 15 décembre 2015.(La Lettre n°52 du TA d'Amiens de Février 2016 - Site Internet)

Elèves handicapés

Elève handicapé à 80% - Présence d'un chien possible si le PPS le prévoit

La présence d'un chien peut être autorisée pour un élève handicapé à 80% si le projet de scolarisation (le PPS) le prévoit. **TA d'Amiens n°1401059 du 15 décembre 2015.(La Lettre n° 52 du TA d'Amiens de Février 2016 - Site Internet)**

Frais de scolarité

Le rallongement du trajet professionnel ne constitue pas un cas dérogatoire pour la scolarisation d'un enfant hors de la commune de résidence

La commune de résidence n'est pas tenue de participer aux frais de scolarité du fait que les pa-

rents ont scolarisé leur enfant dans une autre commune compte tenu du rallongement de leur trajet professionnel suite à un nouvel emploi. Ce critère ne constitue pas une dérogation réglementaire. De plus, la commune de résidence dispose d'un service de cantine et de garderie. **TA de Besançon n°1401255 du 20 octobre 2015. (La Lettre n°1 du TA de Besançon du mois de février 2016)**

Rythmes scolaires

Rythmes scolaires – Approbation – Nécessité pour l'administration de consulter la collectivité territoriale responsable des transports scolaires

Un recteur a rejeté un projet d'expérimentation des rythmes scolaires présenté par une commune dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires. Sa décision est annulée car le recteur n'a pas consulté la communauté de communes compétente en matière d'organisation et de financement des transports scolaires (article D.213-29 du Code de l'Education). La décision est ainsi entachée d'un vice de procédure. **TA de Nice n°1403347 du 3 novembre 2015 Commune d'Antibes.(La Lettre n°30 du TA de Nice de janv/mars 2016 - Site Internet)**

Pension - Retraite

Prolongation d'activité

Refus opposé à une demande de prolongation d'activité alors que toutes les autres demandes ont été acceptées – Discrimination retenue

Une gendarme, musicienne de la garde républicaine, a demandé une prolongation de son activité au-delà de sa limite d'âge. L'administration a refusé dans l'intérêt du service au double motif de la remplacer par un jeune titulaire et aussi de favoriser le déroulement de carrière des gendarmes moins gradés. La gendarme fait état d'une discrimination acceptée par la CAA sur le fait que toutes les autres demandes de prolongation d'activité présentées ont été acceptées (jusqu'à trente cinq). En appel, l'administration indique que l'agent ne présente pas les

qualités professionnelles requises pour poursuivre son activité. Or, cette allégation ne ressort pas de la motivation de la décision initiale et est contredite par les éléments du dossier de l'agent. **CAA de Paris n°14PA00635 du 30 juin 2015 Mme N.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.38)**

Décompte erroné

Document d'information sur le décompte des droits à la retraite erroné s'agissant du calcul des annuités – Agent diffère sa demande de départ à la retraite - Absence de lien de causalité directe entre la faute et le préjudice

Une fonctionnaire (hospitalier) a reçu, à sa demande, un décompte de ses annuités de son administration. Ce décompte s'est avéré erroné. Cette erreur

d'information l'a conduit à différer sa demande de départ en retraite alors qu'elle aurait pu prendre une retraite anticipée en raison de l'état de santé de son enfant. En TA, elle obtient une réparation indemnitaire «*en réparation du préjudice financier résultant de la privation du bénéfice de la pension de retraite à laquelle elle aurait eu droit si une information erronée ne lui avait pas été délivrée*». En appel, la CAA déboute l'agent considérant l'absence de lien de causalité direct entre la faute et le préjudice. La CAA prenant en compte notamment la période de disponibilité pour s'occuper de son enfant malade et qui lui aurait permis de demander sa retraite anticipée si elle n'avait pas pris cette disponibilité. **CAA de Douai n°13DA00737 du 5 mars 2015 Centre Hospitalier de Dieppe.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.50)**

Mutation d'office

Il faudra vérifier si cet arrêt défavorable constitue un revirement de jurisprudence. Plusieurs commentateurs émettent des doutes sur la nouvelle portée de cette jurisprudence. Quoiqu'il en soit, il actualise notre chronique sur la mutation d'office : **IJR n°44 à 46.**

Les mutations d'office au regard du comportement de la personne au sein d'une même commune et de la même administration sont des mesures d'ordre intérieur qui ne peuvent faire l'objet d'un recours

Le CE considère qu'une mutation d'office au sein de la même commune et au sein de la même administration constitue une mesure d'ordre intérieure insusceptible de recours : «*Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre*

Droit disciplinaire

intérieur insusceptibles de recours... le changement d'affectation qui est intervenu au sein de la même commune alors même que la mesure a été prise pour des motifs tenant au comportement de Mme B présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, qui ne fait pas grief et n'est donc pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir». **CE n° 372624 du 25 septembre 2015(AJDA n°32 du 5 octobre 2015 p.1775 et AJFP n°1 de janvier/février 2016 p. 39)**

Communication du dossier

L'obligation d'informer l'agent de son droit à la communication de son dossier n'implique pas qu'il soit informé de son droit à en prendre copie

En matière disciplinaire, le droit pour l'agent de se voir communiquer et de consulter son dossier s'accompagne de l'obligation pour son employeur de l'informer de ce droit. En revanche, le droit

pour l'agent de prendre copie de son dossier, qui se rattache à celui de le consulter, n'implique pas l'obligation pour l'administration de l'en informer. **CE n° 370242 du 2 avril 2015 Commune de Villecerf.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.42)**

Calcul ARE

ARE perçue suite à radiation des cadres disciplinaire – L'agent inscrit à pôle emploi touche une ARE calculée sur la base des 12 derniers mois de traitement y compris la période incluse de suspension administrative à mi-traitement

Un PE a été mis à la retraite d'office par sanction disciplinaire. Il ne peut bénéficier de sa retraite n'ayant pas l'âge légal pour percevoir sa pension. Il s'est inscrit comme demandeur d'emploi afin de bénéficier du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Pour son versement, l'administration retient comme base

de calcul les 12 derniers mois qui précèdent sa radiation des cadres comprenant la période de suspension administrative où son traitement est réduit de moitié. L'agent demande que la période de référence soit décalée pour prendre en compte sa rémunération normale telle que visée par la convention Unedic du 6 mai 2011. Le TA rejette, les situations permettant de décaler la période de référence calcul (accord n° 5 pris pour l'application du règlement général) sont strictes et limitatives et la suspension administrative n'est pas prise en compte. **TA de Bordeaux n°1303363 du 19 mars 2015.**(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.44)

Procédures de vote

Conseil de discipline – Le vote à bulletins secrets ne prive pas le fonctionnaire PE de la garantie procédurale ou de droit à la défense

Un PE a subi la sanction de déplacement d'office. Le Conseil de discipline a voté majoritairement pour cette sanction. Le PE argue d'un vice de procédure dans la mesure où ce vote a eu lieu à bulletins secrets alors même qu'il n'a pas été demandé par un membre de la commission paritaire alors que l'article 32 du décret du 28 mai 1982 relatif aux CAPD prévoit que le vote a lieu à main levée. La CAA estime que ce vote à bulletins secrets n'est pas de nature à priver l'intéressé d'aucune garantie.

CAA de Bordeaux n°13BX02919 du 20 octobre 2015.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.58 et AJDA n° 7 du 29 février 2016 p.351)

Détachement

Activité et emploi d'un fonctionnaire mis en examen et sous contrôle judiciaire

Un fonctionnaire placé sous contrôle judiciaire peut poursuivre son activité si besoin hors de son administration si la mise en examen est liée à son activité (ici un policier). L'administration peut procéder à une affectation par

et réglementaires

voie de détachement. Ceci ne préjudicie pas de son pouvoir disciplinaire en suspendant l'agent. (ce qui peut être le cas dans cette affaire d'ordre sexuel). **CE n° 390793 du 27 novembre 2015.** (AJDA n° 10 du 21 mars 2016 p.527)

Abandon de poste Mise en demeure

Une mise en demeure imprécise, notamment celle qui indique des options ou un choix, ne peut déboucher sur une décision d'abandon de poste

Un agent a été radié des cadres pour abandon de poste après une mise en demeure de rejoindre son poste ou de se rapprocher du service de la direction de personnel en vue d'un éventuel changement d'affectation ; démarche qu'a effectué l'agent. La CAA annule la décision « eu égard au contenu de cette mise en demeure qui proposait un choix au requérant dont celui de demander une nouvelle affectation sans fixer de délai précis et aux réponses apportées par l'agent, ce dernier ne pouvait être regardé comme ayant manifesté la volonté de rompre les liens qui l'unissaient avec le service ». **CAA de Bordeaux n° 13BX01492 du 30 juin 2015 M.C.** (AJFP n° 2 de mars/avril 2016 p.117)

Mise en demeure : adresse

Abandon de poste – Obligation d'une mise en demeure qui doit être réceptionnée par son destinataire

Un fonctionnaire a été radié des cadres pour abandon de poste. La CAA annule. En effet, les trois mises en demeure ont été adressées à une ancienne adresse et retournées par la poste. Par contre, l'arrêté de radiation des cadres a été adressé et réceptionné à la bonne adresse. L'administration était donc au courant du changement de domicile de l'agent.

CAA de Paris n°13PA04758 du 29 octobre 2015.(AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.116)

Avertissement

La sanction d'avertissement doit être motivée

Un avertissement doit être motivé sous peine d'illégalité. Mais si l'avertissement était justifié sur le fond, il ne donne pas droit à une indemnité pour l'agent sanctionné : «*Considérant que si l'intervention d'une décision illégale peut constituer une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, elle ne saurait donner lieu à réparation si, dans le cadre d'une procédure régulière, la même décision aurait pu être légalement prise*». **CAA de Lyon n° 14LY00336 du 7 juillet 2015.** (AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.114)

Mise à la retraite d'office

Annulation en référé d'une décision de mise à la retraite d'office – Confirmation de la sanction au fond – Conséquences financières pour l'agent

En référé, un fonctionnaire a obtenu l'annulation de la sanction disciplinaire de mise à la retraite d'office. L'agent est réintégré et perçoit son traitement. Au fond, un an après, le même TA valide la sanction disciplinaire. L'administration a pris deux mesures suite à ce jugement : elle accorde les allocations chômage à compter de la date de la décision initiale de mise à la retraite d'office et elle émet un titre de perception pour obtenir la restitution des traitements versés pendant une année. Saisi de nouveau, le TA confirme ces deux décisions. La mesure attribuant les allocations chômage peut être rétroactive dans la mesure où l'ordonnance du juge des référés ne pouvait avoir qu'un caractère provisoire. S'agissant des traitements versés à tort, ils sont dus. **TA de Limoges n°1400020 du 24 septembre 2015.**(La Lettre du TA de Limoges de mars 2016 – Site Internet)

Radiation des cadres

Condamnation pénale d'un fonctionnaire avec peine complémentaire interdisant l'exercice de son activité professionnelle – Conséquences

Un fonctionnaire a été radié des cadres après une condamnation pénale où le tribunal correctionnel a prononcé comme peine complémentaire l'interdiction d'exercer son activité professionnelle. En appel, la peine complémentaire n'est pas confirmée. L'agent saisit le TA pour annuler la décision de radiation des cadres. Le TA considère que « *si la radiation des cadres ne peut intervenir que lorsque la condamnation pénale a acquis un caractère définitif, l'article 471 du Code de Procédure Pénale, permettant au juge pénal de déclarer les sanctions pénales exécutoires par provision constitue une exception à ce principe et permet à l'autorité administrative de prononcer la radiation des cadres du fonctionnaire alors même que la condamnation à l'interdiction d'exercer*

son activité professionnelle n'a pas acquis un caractère définitif »
TA de Limoges n°1401930 du 18 juin 2015. (La Lettre du TA de Limoges de mars 2016 – Site Internet)

Fraude aux examens

Sanction de la mise à retraite d'office – Professeur ayant fait travailler ses élèves sur un sujet de concours connu par lui

Un professeur de classe préparatoire qui fait travailler ses élèves sur un sujet dont il sait qu'il est retenu pour un concours d'admission aux grandes écoles commet une faute disciplinaire sanctionnée par une mise à la retraite d'office qui n'est pas disproportionnée par rapport à la gravité de la faute. Cet arrêt confirme une décision de TA de Paris de 2013 précédemment dépouillée dans l'IJR n°52. **CE n°387722 du 23 mars 2016.** (Jugement transmis par une section – Site Internet Légifrance)

Harcèlement

Mutation d'office - Absence de motif lié à l'intérêt du service - Suite d'un harcèlement moral - Illégalité

Un fonctionnaire pénitentiaire a été muté d'office dans l'intérêt du service dans un autre établissement. Le TA annule en vérifiant par un faisceau d'indices que l'agent a subi un harcèlement moral et que l'administration ne démontre pas un motif d'intérêt du service : « *que l'ensemble de ces considérations constitue un faisceau d'éléments concordants propres à faire présumer l'existence de pratiques de harcèlement moral à l'encontre de M. C... ; que, de son côté, le ministre se bornant à indiquer que M. C... avait un comportement inadapté et qu'il entretenait de mauvaises relations avec les autres membres du service, n'établit pas que la mutation d'office de M. C... a répondu à un motif d'intérêt du service* ». **TA de Melun n° 1400160 du 29 février 2016.** (La Lettre n° 16 du TA de Melun de mars 2016 – Site Internet)

Congés et autorisations d'absence

Maladies Professionnelles

Maladie professionnelle pour tabagisme passif ainsi que réparation intégrale de l'agent en raison de la faute de l'administration

Un agent France Telecom a subi un tabagisme passif de 2004 à 2006 dans les locaux de l'administration : bureaux et couloirs alors même qu'il existait une salle réservée pour les fumeurs mais non ventilée. La maladie professionnelle de l'agent est reconnue et il obtient en plus réparation de son préjudice moral en raison de la responsabilité fautive de l'administration au courant de ce

tabagisme dans ses locaux et d'ailleurs évoqué en CHSCT. La CAA précise : « *que la circonstance que le caractère de maladie professionnelle soit reconnu à l'affection dont souffre cet agent ne fait pas obstacle à ce que celui-ci engage une telle action fondée sur la faute de l'administration afin d'obtenir la réparation intégrale de l'ensemble du dommage, seuls les préjudices n'ayant pas déjà été intégralement réparés pouvant toutefois être indemnisés* ».

CAA de Nancy n°14NC01210 du 19 mars 2015.(AJFP n°1 de janv/fév 2016 p.53)

Maladies Professionnelles et CLD/CLM

Combinaison des CLM et CLD (durée et traitement) en cas de congé lié à un accident de service ou une maladie professionnelle

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de service, un fonctionnaire a droit à trois ans de CLM à plein traitement ou cinq ans de CLD à plein traitement et trois ans à mi-traitement. En cas de retraite anticipée pour invalidité, le CLM est maintenu à plein traitement et le CLD à mi-traitement jusqu'à l'admission à la retraite. **CE n°374194 du 18 décembre 2015.**(AJDA n°5 du 15 février 2016 p.255)

Droit syndical

Actes administratifs

Un courriel ministériel sous forme impérative adressé aux administrations déconcentrées peut avoir valeur d'une circulaire ou note de service ministérielle dont le contenu peut être contesté en TA

Le Conseil d'Etat a jugé implicitement qu'un message électronique d'une administration centrale ministérielle adressé à ses admi-

nistrations déconcentrées qui présentent un caractère impératif a valeur d'une circulaire qui peut être contestée en TA.

CE n°381203 du 3 février 2016. (AJDA n°5 du 15 février 2016 p.230)

Représentant syndical

Un agent, représentant syndical et élu du personnel, ne peut être privé de ses mandats du seul fait qu'il est

suspendu ou exclu temporairement de ses fonctions.

Un agent, représentant syndical et élu du personnel, qui est suspendu ou exclu temporairement de ses fonctions ne peut se voir interdire par l'administration l'exercice de ses mandats représentatifs et syndicaux, notamment l'accès aux locaux dans le cadre de l'exercice de son mandat syndical. **CE ord n°396431 du 5 février 2016. (AJDA n°5 du 15 février 2016 p.231)**

Protection du fonctionnaire

Harcèlement – Protection juridique

Le TA, en référé, peut mettre fin à une situation de harcèlement moral clairement établie et notamment les décisions administratives prises, comme une mutation, dans le cadre de cet harcèlement

Le Conseil d'Etat considère que le

fait pour un agent de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour le fonctionnaire une liberté fondamentale dont l'atteinte peut être annulée en référé. Ici, le CE annule en référé une décision de mutation irrégulière d'un agent dans le cadre d'un harcèlement moral établi et non contestable où l'agent a été mis au placard plusieurs années

juste avant cette décision qui cherchait à l'éloigner. Le CE souligne par une formule générale : *«l'urgence intrinsèque qui s'attache à ce qu'il soit mis fin à une situation de harcèlement moral»*. **CE n°393766 du 2 octobre 2015. (AJFP n°2 de mars/avril 2016 p.96)**

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

La notion statutaire d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions qui était définie par l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (titre II) prend maintenant la forme d'un congé, appelé « congé pour invalidité temporaire imputable au service ». Il est créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 17 janvier 2017 (la même ordonnance qui a créé le compte personnel d'activité) dans un article 21 bis dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (titre I).

La circulaire Fonction publique n° 91-084 du 9 avril 1991, dont le titre est « Accidents de service des fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'Etat » reste pour le moment d'actualité. Cette circulaire est le seul texte réglementaire qui traite de l'accident de service et n'avait, comme toute circulaire, pas de force juridique.

L'intérêt donc de cet article 21 bis c'est qu'il fixe un cadre législatif et précis de l'accident de service et de sa prise en charge, de l'accident de trajet et de la maladie professionnelle.

Deux décrets doivent être pris. Un, voir le VI de l'article 21 bis, qui doit fixer les modalités d'application de ce nouveau congé. Il doit fixer également *«(...) les obligations auxquelles les fonctionnaires demandant le bénéfice de ce congé sont tenus de se soumettre en vue, d'une part, de l'octroi ou du maintien du congé et, d'autre part, du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé.»*.

L'autre, voir le dernier alinéa du point IV, doit fixer les conditions d'évaluation de taux d'une incapacité permanente lorsque la maladie professionnelle dont est victime l'agent n'est pas inscrite dans les tableaux mentionnés à l'article L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Ce dernier décret est dangereux car il permettrait à l'administration de ne pas saisir la commission de réforme.

Cet article 21 bis :

- ✓ donne une définition précise des ayants droits, des droits des bénéficiaires au regard du traitement (plein traitement jusqu'à la reprise), du remboursement des honoraires médicaux, de la prise en compte du congé comme période de service effectif (I) ;
- ✓ définit l'accident de service : temps et lieu de service, mais également lors de fonctions ou activité dans le prolongement du service, en l'absence de faute personnelle (II) ;
- ✓ donne une définition plus large de l'accident de trajet (III) ;

et réglementaires

✓ Donne également une définition précise de la maladie professionnelle (IV).

Vous le lirez ci-dessous :

Article 21 bis (Créé par Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 - art. 10)

I. - Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service définis aux II, III et IV du présent article. Ces définitions ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

II. - Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

III. - Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

IV. - Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

V. - L'employeur public est subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'il a supportées ou

supporte du fait de cet accident. Il est admis à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux [dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959](#) relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques.

VI. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités du congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné au premier alinéa et détermine ses effets sur la situation administrative des fonctionnaires. Il fixe également les obligations auxquelles les fonctionnaires demandant le bénéfice de ce congé sont tenus de se soumettre en vue, d'une part, de l'octroi ou du maintien du congé et, d'autre part, du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé.

VII. - Les employeurs publics fournissent les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données.