

Le Service juridique du CDG 45 vous présente l'actualité juridique du 20 au 31 janvier 2020

TEXTES OFFICIELS

Déclaration d'intérêt – nouvelle liste des emplois concernés suite à la loi TFP

A compter du 1^{er} février 2020, et conformément à l'article 34 de la loi de transformation de la fonction publique, la liste des emplois de la fonction publique territoriale soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts s'élargit.

Alors que jusqu'à présent le seuil des collectivités concernées se situait à 80 000 habitants, le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 abaisse ce seuil à 40 000 habitants et modifie en conséquence le décret 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires .

Le décret précise également que la déclaration d'intérêts est remise, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel, par l'intéressé à l'autorité de nomination qui en accuse réception. Elle peut également être transmise par voie dématérialisée de manière sécurisée. L'autorité de nomination en prend connaissance et la transmet, dans les mêmes formes, à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception.

La remise de cette déclaration concerne donc désormais pour l'essentiel les fonctions suivantes :

- directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général et directeur général adjoint des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général et directeur général adjoint des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5° de l'article 3 du décret du 28 décembre 2016, assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

[🔗 Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020](#)

Déontologie - Cumuls d'activités

Est paru au JO du 31 janvier 2020 le décret relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, décret pris en application de l'article 34 de la loi TFP du 6 août 2019 (Cf Flash Statut spécial Août 2019 n° 4 sur la loi TFP).

Il vient modifier les articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 s'agissant des procédures applicables, notamment, à l'exercice d'activités accessoires, au temps partiel pour création d'entreprise et à l'exercice d'une activité privée par les agents en disponibilité.

Ce décret abroge le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 et il entre en vigueur le 1^{er} février 2020.

Un Flash Statut spécial sera prochainement dédié aux nouvelles règles relatives à la déontologie et aux cumuls d'activité.

[Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Délit de prise illégale d'intérêt - un maire ne peut pas recruter son épouse pour remplacer un agent

La Cour de cassation a récemment eu l'occasion d'indiquer que constitue un délit de prise illégale d'intérêts le fait pour un maire de recruter son épouse pour remplacer un agent titulaire licencié, même si cette dernière a bien les qualifications requises et qu'il ne s'agit pas d'un emploi fictif.

Il résulte de l'article 432-12 du code pénal que le délit de prise illégale d'intérêts se définit comme « *le fait pour une personne (...) investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque (...) dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration (...)* ».

La Cour de cassation constate que pour établir le délit de prise illégale d'intérêts, il convient de retenir que le recrutement d'un adjoint administratif constitue une opération dont le maire a la charge de la surveillance et de l'administration et que M. Q..., qui a signé les arrêtés permettant à son épouse d'occuper un emploi municipal, a pris un intérêt direct dans cette opération, de sorte que le délit est bien constitué.

La Cour de cassation ajoute que le délit de prise illégale d'intérêts n'exige pas, en pareille circonstance, la réunion d'autres conditions tenant par exemple à l'absence de qualification de la salariée ou à l'absence de prestation fournie en contrepartie du salaire alloué.

↳ [Cour de cassation, criminelle, 26 novembre 2019, 18-87.046](#)

Possibilité de licencier un DGS contractuel pour recruter un DGS titulaire

Dans un arrêt du 3 décembre 2019, la Cour administrative d'appel de Lyon confirme la possibilité de licencier un DGS contractuel qui occupe un emploi permanent pour le remplacer par un fonctionnaire, à condition toutefois de lui proposer un reclassement.

La Cour a tout d'abord rappelé le principe fondamental du statut général des fonctionnaires (article 3 de la loi du 13 juillet 1983) selon lequel les emplois civils permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont en principe occupés par des fonctionnaires. Ainsi, le recrutement d'agents contractuels reste dérogatoire et subsidiaire, limités aux cas particuliers énumérés par la loi, sur la base de contrats à durée déterminée ou indéterminée. La Cour déduit de ce principe qu'un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté. Ainsi, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer celui-ci dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi.

Le juge précise toutefois que si l'administration peut licencier un agent contractuel qui occupe un emploi permanent notamment pour le remplacer par un fonctionnaire, c'est à la condition de lui proposer un reclassement.

On retrouve ces mêmes principes aux articles 39-3 et suivants du décret du 15 février 1988 en ce qui concerne les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

↳ [CAA de LYON, 3 décembre 2019, n° 17LY04277](#)

Accident de service et fait personnel détachable du service – comportement d’une secrétaire de mairie envers le maire

Dès les résultats de l’élection municipale de 2014 connus, une secrétaire de mairie a manifesté une mauvaise volonté manifeste vis-à-vis du maire nouvellement élu, refusant de se conformer aux instructions reçues et d’exécuter les tâches qui incombent normalement à une secrétaire de mairie.

Dans ce contexte d’opposition systématique est intervenue une altercation verbale qui a conduit l’agent à être placée en congés maladie. Une nouvelle altercation a eu lieu quelques mois plus tard. Poursuivie devant le juge pénal, l’agent a été reconnue coupable de violences volontaires.

La Cour en déduit que, dans ces conditions, le comportement adopté par la secrétaire de mairie fait d’opposition au maire nouvellement élu et de remise en cause de son autorité et de ses instructions, directement à l’origine des tensions ayant occasionné la pathologie qui a justifié les arrêts de travail dont l’intéressée a bénéficié à la suite de la première altercation avec le maire, constitue un fait personnel de l’agent de nature à détacher du service la survenance d’une telle pathologie.

Ainsi, malgré l’avis favorable de la commission de réforme, le maire a pu refuser de reconnaître l’imputabilité au service de l’incident l’ayant opposé à la secrétaire de mairie.

↳ [CAA de NANTES, 06 décembre 2019, n° 17NT03285](#)

VOS JURISTES VOUS REPONDENT

Qu’est-ce que la période de préparation au reclassement (PPR) et comment la mettre en œuvre ?

Pour rappel, les agents fonctionnaires reconnus définitivement inaptes à l’exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade doivent se voir proposer par leur employeur une période de préparation au reclassement (PPR) (Cf Flash Statut mars 2019 n° 7).

Cette PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l’occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s’il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d’affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La PPR peut comporter, dans l’administration d’affectation de l’agent ou dans toute administration ou établissement public, des périodes de formation, d’observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

La documentation relative à la mise en place d’une période de préparation au reclassement (modèles de documents notamment) est disponible sur notre site internet rubrique Santé et sécurité > Maintien dans l’emploi > Période de préparation au reclassement. Une information vous sera également donnée dans la prochaine lettre d’information du CDG 45.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30