

Le Service juridique du CDG 45 vous présente l'actualité juridique des semaines du 9 et du 16 mars 2020

### TEXTES OFFICIELS

#### Ouverture des emplois de direction aux contractuels

Un décret du 13 mars 2020, pris pour l'application de l'[article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de l'[article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, fixe les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Dans un prochain flash statut spécial, le service juridique du cdg45 vous indiquera la liste des emplois concernés par cette nouvelle possibilité de recrutement. Il vous sera également précisé le profil des candidats (niveau de diplôme, expérience professionnelle) ainsi que le type de contrat à conclure.

↳ [Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020](#)

#### Fixation du dispositif de signalement des actes de violences

Un décret du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes qui doit être mis en place dans l'ensemble des administrations.

↳ [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#)

#### Liste des organismes pouvant recevoir des militaires

Un décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, notamment de son article 69 fixe dans le Code de la Défense, partie réglementaire, la liste complétée des organismes d'accueil des militaires affectés temporairement en dehors du ministère des armées. Les collectivités territoriales figurent au sein de cette liste.

↳ [Décret n° 2020-251 du 13 mars 2020](#)

#### Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique

Une note de la DGCL rappelle la possibilité pour les employeurs publics de déroger aux garanties minimales du temps de travail prévues à l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette note précise que cette dérogation doit faire l'objet d'une décision de l'organe délibérant.

↳ [COVID 19 - note d'information de la DGCL relative à la dérogation du temps de travail dans la fonction publique](#)

#### Montant de la participation pour la banque de données du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

Un arrêté du 5 mars 2020 est venu modifier le montant de cette participation pour l'année 2019.

↳ [Arrêté du 5 mars 2020](#)

---

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

✉ : [conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

### **Abandon de poste : un délai approprié de mise en demeure de rejoindre son poste doit être respecté avant d'effectuer la radiation des cadres**

Employée au sein d'un département, une adjointe technique territoriale a été reclassée pour raison de santé et détachée dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux pour une période d'un an.

A l'issue de cette période de détachement, le Département n'a pas pu proposer à l'intéressée une nouvelle affectation mais a continué à la rémunérer. Ce n'est que deux ans plus tard que l'intéressée a finalement été affectée dans un service administratif et mise en demeure de rejoindre son poste sans quoi elle serait radiée des cadres pour abandon de poste.

L'agent ne s'étant pas présentée le jour même de son affectation, le département l'a radié des cadres pour abandon de poste.

Toutefois, le département ne pouvait mettre en demeure l'agent de rejoindre son poste, dans un délai approprié, qu'après avoir constaté son absence injustifiée. Dès lors le département ne pouvait adresser à l'agent une mise en demeure 15 jours avant la date de son affectation, date à laquelle aucune absence ne pouvait être constatée. En outre, cette mise en demeure ne fixait à l'agent aucun délai pour rejoindre son poste à compter du constat de son absence.

Ainsi, la Cour administrative d'appel a jugé illégale la procédure ayant conduit à la radiation pour abandon de poste.

↳ [CAA de VERSAILLES, 13 février 2020, n°17VE02840](#)

### **Un refus de renouvellement de contrat après une restructuration de service doit être justifié par l'intérêt du service**

En l'espèce, une commune a recruté par plusieurs contrats successifs un agent sur le grade d'attaché territorial afin d'exercer les fonctions de juriste au sein du service des marchés de la direction des affaires juridiques, puis celles de chef du service des marchés publics.

Néanmoins, l'intéressée a été informée que son dernier engagement ne serait pas renouvelé, à la suite de la fusion des services achats et marchés publics.

Pourtant, la formation et l'expérience de l'intéressée correspondaient aux exigences mentionnées dans la fiche de poste de chef du service de la commande publique-achats publiée pour le recrutement.

De plus, l'agent nouvellement recruté par contrat pour exercer les fonctions de chef du service de la commande publique-achats, n'était ni juriste de formation, ni titulaire d'un diplôme dans le domaine des achats, mais ingénieur en génie des systèmes industriels. Il ne disposait que d'une brève expérience de la commande publique au sein d'une collectivité.

La Cour administrative d'appel a considéré le refus de renouvellement de contrat litigieux dans la mesure où ce refus n'est pas justifié par un motif tiré de l'intérêt du service et l'agent peut bénéficier d'indemnités de la part de la commune.

↳ [CAA de VERSAILLES, 13 février 2020, n°18VE01094](#)

### **La prise en charge partielle des frais de transports vaut aussi pour les vacataires**

Dans un arrêt rendu le 7 février 2020, le Conseil d'Etat a rappelé qu'un vacataire avait le droit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement de transport au titre des dispositions du [décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#) instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

↳ [Conseil d'État, 7 février 2020, n°420567](#)

---

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

✉ : [conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

## **Des faits caractérisant une insuffisance professionnelle mais constituant également des fautes disciplinaires peuvent justifier un refus de titularisation**

Dans un arrêt du 24 février 2020, le Conseil d'Etat vient de poser le principe selon lequel un refus de titularisation peut être justifié par des faits qui tout en révélant une insuffisance professionnelle, peuvent, en tout ou partie, constituer également des fautes disciplinaires, à condition que l'agent ait, dans ce cas, été mis à même de faire valoir ses observations.

Le raisonnement du Conseil d'Etat est le suivant. Il rappelle tout d'abord qu'« *un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire* » et précise que « *la décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne* ».

La Haute Juridiction poursuit en indiquant que « *l'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé* ». **Mais, et c'est tout l'intérêt de cette jurisprudence**, le Conseil d'Etat ajoute que « *la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations* ».

Le Conseil d'Etat ajoute enfin, s'agissant du rôle du juge administratif, que, « *pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations* ».

En l'espèce, était reproché à l'agent des absences injustifiées et le fait qu'il n'accomplissait les tâches demandées que dans la mesure où elles l'intéressaient. Le juge estime « *qu'en jugeant que les faits ainsi reprochés à M. B... ne pouvaient caractériser une insuffisance professionnelle justifiant légalement un refus de titularisation au motif qu'ils étaient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires, la cour a commis une erreur de droit* ».

↳ [CE, 24/02/2020, n° 421291](#)

## **Révocation d'un agent justifiée en raison d'un comportement agressif persistant et d'une violente gifle donnée à une collègue**

Le juge administratif a estimé justifiée la sanction de révocation prononcée à l'encontre d'un agent qui, selon quatre témoignages concordants d'agents, a giflé à trois reprises une collègue de travail, qui lui avait adressé de vifs reproches relatifs au non-respect de règles d'hygiène. Les coups portés par cet agent sont à l'origine d'un traumatisme crânien, d'une entorse cervicale et d'un syndrome anxio-dépressif de l'agent victime.

La Cour administrative d'appel de Nancy juge que, compte tenu de la gravité des faits commis par l'agent, qui, depuis le début de sa carrière a déjà fait l'objet de trois sanctions disciplinaires des premier et deuxième groupes et de plusieurs lettres de rappels et mises en garde pour des altercations, la sanction de révocation de l'intéressé n'était pas disproportionnée.

↳ [CAA de NANCY, 28/01/2020, n° 19NC00055](#)

## **Révocation justifiée suite à une condamnation pénale pour détention d'images pédopornographiques sur son ordinateur privé**

Un agent communal contestait sa révocation prononcée suite à sa deuxième condamnation par le juge pénal pour détention d'images pédopornographiques trouvées à son domicile sur son ordinateur.

---

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

✉ : [conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

La Cour administrative d'appel estime tout d'abord qu'en raison de leur gravité, ces faits, dont la matérialité a été établie par le juge pénal, bien qu'ils n'aient pas été commis par l'agent dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, portaient atteinte à l'image de la commune et, ainsi, justifiaient une sanction disciplinaire.

S'agissant du caractère proportionné de la sanction, le juge relève que l'agent travaillait au sein de la direction des espaces verts dans des lieux ouverts à tous publics et qui accueillent régulièrement de jeunes stagiaires mineurs. Compte tenu de cet élément mais aussi de la gravité des faits ayant donné lieu à condamnation pénale, de leur répétition, de l'atteinte susceptible d'être portée à l'image de la commune et de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de ses services, la révocation ne constituait pas une sanction disproportionnée.

↳ [CAA de LYON, 06/02/2020, n° 18LY01143](#)

## RÉPONSES MINISTÉRIELLES

### Reprise de salariés de droit privé – rémunération – non prise en compte d'une indemnité de départ en retraite conventionnelle

Une réponse ministérielle est venue préciser que, dans le cadre de la reprise de personnel prévue à l'article L. 1224-3 du code du travail, la reprise de la rémunération ne peut pas intégrer l'indemnité de départ à la retraite à laquelle était éligible l'agent conformément à la convention collective de son employeur privé puisqu'une telle indemnité n'existe pas dans la fonction publique.

↳ [QE n° 13572, JO Sénat 05/03/2020](#)

### Durée du congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

Le décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant prévoit, pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, un allongement du congé de paternité, d'une durée maximale de trente jours, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Cette disposition est applicable aux fonctionnaires relevant du régime général et aux agents contractuels (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) mais pas aux agents titulaires relevant du régime spécial de la CNRACL.

Afin de permettre l'extension de ce dispositif aux fonctionnaires du régime spécial, l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance afin de prendre toute mesure permettant d'harmoniser, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés du régime général de sécurité sociale, relatives au congé de paternité.

Cette question fait actuellement l'objet d'une concertation inter-versants avec les représentants des employeurs et des organisations syndicales afin que ce dispositif puisse être applicable aux fonctionnaires courant 2020.

↳ [QE N°13382, JO du Sénat 12/03/2020](#)

## VOS JURISTES VOUS REPONDENT - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

### 1/ Une rupture conventionnelle ouvre-t-elle droit aux allocations chômage ? Et si oui, à qui incombe le versement des allocations ?

Oui, en application de l'article 72 IV de la loi du 6 août 2019 la rupture conventionnelle ouvre droit aux allocations chômage. Un décret doit venir préciser les modalités de calcul de ces allocations.

Le versement de ces allocations incombe aux employeurs publics pour les agents titulaires. Pour les agents contractuels, cette charge incombe soit à Pôle Emploi, soit aux employeurs publics, selon que ces derniers cotisent ou non à Pôle Emploi.

---

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

✉ : [conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

## 2/ L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est-elle soumise à cotisations et est-elle imposable ?

- L'ISRC est exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs (ex : assurance vieillesse, ircantec, cnracl) dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 € pour l'année 2020.
- L'ISRC est exonérée de CSG-CRDS si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'ISRC dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG-CRDS.

Si son montant dépasse 411 360 €, cette indemnité est intégralement soumise à la CSG-CRDS.

- L'ISRC est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :
  - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €
  - ou
  - 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €
  - ou
  - le montant minimum de l'indemnité prévu par la réglementation.

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu.

## 3/ Exemple de calcul d'une ISRC

**Rappel des modalités de calcul (cf Flash Statut spécial n° 3 Janvier 2020) :**

Montant plancher de l'ISRC :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- ½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Montant plafond de l'ISRC : 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

**Exemple :**

Agent ayant 18 ans d'ancienneté et une rémunération brute annuelle de référence de 20 000€

Montant plancher :

- $(20\ 000 : 12) \times \frac{1}{4} \times 10 = 4\ 167$  € pour les 10 premières années
- $(20\ 000 : 12) \times \frac{2}{5} \times 5 = 3\ 333$  € pour les années de 10 à 15 ans
- $(20\ 000 : 12) \times \frac{1}{2} \times 3 = 2\ 500$  € pour les années de 15 à 18 ans

=> montant plancher égal à  $4\ 167 + 3\ 333 + 2\ 500 = 10\ 000$  €

Montant plafond :

$20\ 000 \times \frac{1}{12} \times 18 = 30\ 000$  €

---

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

✉ : [conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30