

ACTUALITE

NOVEMBRE – DECEMBRE 2022

JOURNAL OFFICIEL

Allocation forfaitaire télétravail

L'allocation forfaitaire de télétravail prévue en application du décret n° 2021-1123 du 26/08/21 est revalorisée à hauteur de 2,88 € par jour de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an.

[Arrêté du 23/11/22 – JO du 27/11/22](#)

Référent déontologue de l' élu local

L'article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale complète l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et prévoit que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l' élu local défini par ce même article.

Le décret porte application de cette mesure et détermine à cette fin les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l' élu local. Il précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer pour exercer ses missions.

Il abroge par ailleurs l'article R. 2573-8-1 du code général des collectivités territoriales, le montant des crédits d'heures applicables aux élus de Polynésie française étant défini par l'article D. 2573-8 existant.

[Décret n° 2022-1520 du 06/12/22 – JO du 07/12/22](#)

Indemnisation des référents déontologues

L'arrête prévoit les montants plafonds d'une vacation dont peuvent bénéficier les personnes désignées pour assurer les missions de référent déontologue.

[Arrêté du 06/12/22 – JO du 07/12/22](#)

JURISPRUDENCES

Refus de renouvellement de contrat

L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime, comme le prévoit le décret du 16 juin 2020. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification. En l'espèce, le motif de refus avancé par l'agent, fondé sur sa volonté de s'investir dans un projet associatif, puis sur ses difficultés psychologiques à poursuivre son activité professionnelle en raison de sa situation familiale, ne pouvait être considéré comme permettant d'assimiler ce refus à une perte involontaire d'emploi. Par suite, l'agent ne pouvait avoir droit au bénéfice du revenu de remplacement.

[CE n° 453076 du 09/11/22](#)

Y aura-t-il une mise en cohérence des règles de fonctionnement des EHPAD entre les fonctions publiques hospitalière et territoriale ?

Le décret du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail dans la fonction publique hospitalière prévoit qu'« en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Toutefois lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, ou du comité technique paritaire, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.

En revanche, du fait du nombre et de la disparité des cadres d'emplois y travaillant, il n'existe pas de disposition similaire applicable aux personnels territoriaux affectés dans des EHPAD gérées par les collectivités territoriales. La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures et l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à 12 heures.

Le gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicable aux personnels territoriaux des EHPAD les règles prévues dans la FPH en matière de dérogations permanents aux garanties minimales de travail.

RM n° 00946 – JO Sénat du 06/10/22