

ACTUALITE MAI – JUIN 2023

JOURNAL OFFICIEL

TEXTES OFFICIELS

Retraite

Le texte transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départs anticipés. Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.

[Décret n° 2023-435 du 03/06/23 – JO du 04/06/23](#)

Retraite bis

Le décret tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

[Décret n° 2023-436 du 03/06/23 – JO du 04/06/23](#)

Fin de la suspension du personnel soignant

Conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé du 29 mars 2023, le décret suspend l'obligation de vaccination des professionnels et étudiants.

Les conditions de réintégration ont été précisées par une [instruction en date du 2 mai 2023](#).

[Décret n° 2023-368 du 13/05/2023 – JO du 14/05/2023](#)

JURISPRUDENCES

Le régime de la preuve anonymisée en matière disciplinaire

Le conseil d'Etat accorde à l'administration la possibilité de se fonder exclusivement sur des témoignages anonymisés pour caractériser un comportement fautif de l'un de ses agents et prononcer, en conséquence, une sanction disciplinaire à son encontre. Il tempère toutefois cette faculté par une triple exigence en cas de contestation par l'agent : justifier la nécessité de cet anonymat, d'une part ; prouver la crédibilité des témoignages utilisés ainsi que la réalité des faits qu'ils rapportent, d'autre part.

Tout en confortant le principe de libre administration de la preuve en matière disciplinaire, cette solution souligne dans le même temps que la grande latitude laissée à l'administration est inversement proportionnelle à la charge de la preuve qui lui incombe et ne l'exempte donc, en aucun cas, d'établir la matérialité des faits qu'elle dénonce devant le juge de l'excès de pouvoir, ce dernier y veillant par une mobilisation réaffirmée de ses pouvoirs inquisitoires d'instruction.

[CE n° 463028 du 05/04/23](#)

Faux vacataire

Un agent occupait un emploi répondant à un besoin permanent et était rémunéré sur la base d'un nombre de vacations, multiplié par un taux horaire. Pendant deux ans, ce professeur de musique a en effet bénéficié au titre de chaque année scolaire de contrats qui se sont succédés de manière discontinue, toujours sur une période allant du mois de septembre à juin.

Pour le juge, il ne pouvait être regardé comme ayant la qualité de vacataire engagé pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée. Il devait, en revanche, être considéré comme un agent contractuel de la FPT recruté sur un emploi permanent.

[CAA Marseille n° 21MA03219 du 06/10/22](#)

Premiers éclaircissements sur le régime juridique des accords sur la continuité du service public dans la fonction publique territoriale

La cour administrative d'appel de Marseille a rejeté, pour défaut de moyens sérieux, la demande de sursis à l'exécution d'un jugement du tribunal administratif de Marseille annulant la délibération approuvant un accord sur la continuité du service public dans les secteurs de la restauration collective et scolaire et de l'accueil des enfants de moins de trois ans aux motifs que le comité technique de la commune n'avait pas été consulté sur cette délibération et que cette dernière ne pouvait légalement imposer aux agents grévistes d'exercer« nécessairement» leur droit de grève dès leur prise de service.

[CAA Marseille n° 22MA02689 du 20 décembre 2022](#)

Services d'agent contractuel et condition de services effectifs exigée pour la promotion interne

En exigeant 8 ans de services effectifs accomplis « dans un cadre d'emplois technique de catégorie B » pour pouvoir accéder au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au titre de la promotion interne après examen, le décret portant statut particulier de ce cadre d'emplois ne permet pas de prendre en compte à ce titre des services accomplis en qualité de technicien contractuel.

[CE n° 453632 du 10/02/23](#)

Révocation d'un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à son intégration

L'administration peut révoquer un fonctionnaire qui, avant son intégration, a commis des faits le rendant incompatibles à l'exercice de ses fonctions et dont celle-ci ne prend connaissance qu'après son intégration.

[CE n° 438248 du 03/05/23](#)

A quelles conditions l'administration peut-elle s'abstenir de communiquer à un fonctionnaire une pièce de son dossier individuel ?

L'administration ne peut se borner à ne pas communiquer à un fonctionnaire des pièces de son dossier individuel, motif pris que cela porterait préjudice aux personnes qui y apportent leur témoignage ; dans ce cas, elle doit porter à la connaissance de l'intéressé une version épurée de ces témoignages en vue de permettre à celui-ci de se défendre utilement.

[CE n° 443749 du 28/04/23](#)

Comment regarder un avis lorsque le conseil de discipline ne réunit aucune majorité dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

En matière de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'absence de majorité des voix en faveur du licenciement conduit à ce que l'avis du conseil de discipline soit réputé avoir été émis dans le sens inversé.

[CE n° 466103 du 03/05/23](#)

Un supérieur hiérarchique ne peut pas formuler de nouvelles observations écrites après celles de l'agent évalué

Le supérieur hiérarchique direct d'un agent ne peut pas formuler, dans le compte rendu d'entretien

professionnel de ce dernier, de nouvelles observations écrites après la signature du compte rendu. L'ajout de telles observations constitue un vice de procédure qui prive l'agent d'une garantie liée au principe du contradictoire.

CAA Nantes, n° 21NT00286 du 19 juillet 2022

Liberté syndicale, décharge d'activité et nécessités de service

La directrice générale d'un centre hospitalier régional universitaire (CHRU) peut refuser l'augmentation du volume d'une décharge d'activité accordée au secrétaire général d'une section syndicale en se fondant sur des nécessités de service. Cette décision ne constitue pas une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale alors que, par ailleurs, l'intéressé bénéficie déjà d'une décharge à hauteur de 80 % et que deux autres agents relevant de cette section syndicale disposent d'une décharge totale d'activité.

TA Orléans n° 2203016 du 2 septembre 2022

Précisions sur le calcul de la rémunération d'un salarié transféré à une personne publique

Le Conseil d'Etat apporte d'intéressantes précisions quant aux éléments de la rémunération à prendre en considération pour apprécier la régularité du salaire proposé par un employeur public dans l'hypothèse d'une reprise d'activité dans un service public administratif. Il convient ainsi de prendre en compte l'ensemble des primes liées à l'exercice normal des fonctions, fixes ou variables. Pour ces dernières, le juge ajoute que la comparaison porte sur le montant de référence ou tout autre montant servant de base aux modulations individuelles.

CE n° 444792 du 1^{er} juillet 2022

Le devoir de réserve s'impose à un salarié privé mis à la disposition d'une collectivité

Un salarié employé par un organisme privé gérant un service public et mis à la disposition d'une collectivité est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et, par conséquent, à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions.

Cour de cassation, soc. n° 21-12.370 du 19 octobre 2022

Illégalité d'une réintégration à l'issue d'une disponibilité en l'absence d'offre d'emploi ferme et précise

Le Conseil d'Etat fait pour la première fois application de la condition posée aux articles L. 542-13 et L. 542-22 du code général de la fonction publique, issus de l'article 97, III de la loi du 26 Janvier 1984, selon laquelle l'offre d'emploi doit être « ferme et précise » pour examiner si une collectivité a satisfait à son obligation de réintégration d'un fonctionnaire territorial à l'issue d'une disponibilité. Cette condition était jusqu'alors mobilisée pour examiner si un fonctionnaire pouvait être licencié.

CE n° n° 449178 du 7 juillet 2022

Délai raisonnable et réintégration après une période « longue » de disponibilité pour convenances personnelles

Ne méconnaît pas le droit d'un fonctionnaire parvenu au terme d'une période de disponibilité pour convenances personnelles d'une durée supérieure à trois ans à être réintégré dans un délai raisonnable le fait de ne pas l'avoir nommé prioritairement sur l'un des deux postes correspondant à son grade, créés par sa commune employeur dans le but de promouvoir deux agents d'un grade inférieur inscrits au tableau d'avancement, alors que ces emplois ont été créés trois mois après la décision de maintien en disponibilité, faute d'emploi vacant correspondant à son grade.

CAA Lyon n° 20LY01606 du 14/09/22

Quelles sont les solutions pour mieux accompagner les petites communes face aux risques en matière de cybersécurité ?

Bien que les collectivités soient responsables de la sécurisation de leurs propres systèmes d'information, le ministère de l'intérieur est pleinement conscient des situations parfois précaires que ces dernières subissent. Par circulaire en date du 20 avril 2022, le secrétaire général du ministère a rappelé aux préfets de région et de département la nécessité de structurer l'action publique territoriale en leur assignant un rôle de coordination des différents acteurs locaux : délégué régional de l'agent nationale de la sécurité des systèmes d'information (Anssi), CSIRT régionaux (centres de conseil et de soutien vis-à-vis des collectivités locales et des TPE/PME en cas de cyberattaque). Les préfets réalisent cette action de coordination dans le but de structurer la politique de sensibilisation et de prévenir et gérer une éventuelle crise déclenchée par une attaque numérique qui aura des impacts sur la vie économique et sociale.

RM n° 1712 – JO AN du 24/01/23

Procédure de licenciement des agents contractuels de la fonction publique

Le ministre est interrogé sur la procédure de licenciement des agents contractuels de la FPT lors de l'externalisation de l'activité pour laquelle ils ont été recrutés. Le licenciement sur le fondement de l'article L. 1224-31 du code du travail doit-il être précédé d'une proposition de reclassement et, le cas échéant, si cette obligation incombe à l'administration d'origine ou à la personne morale qui se substitue à l'administration dans l'exercice de l'activité.

Le ministre précise que dans l'hypothèse de refus des agents, « leur contrat prend fin de plein droit » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés. Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement. Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans l'hypothèse du licenciement d'un agent non titulaire de droit public envisagé sur le fondement de l'article L. 1224-31 du code du travail.

RM n° 04399 – JO S du 16/03/23