



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

Aménagement et réduction du temps de travail : les jours « ARTT »

STATUT AU QUOTIDIEN

Temps partiel thérapeutique : la circulaire du 15 mai 2018

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur un ordinateur professionnel

● n° 6 - juin 2018



CIG petite couronne



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Lucie Rolland

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2018

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 Aménagement et réduction du temps de travail :
les jours « ARTT »

STATUT AU QUOTIDIEN

- 8 Temps partiel thérapeutique :
la circulaire du 15 mai 2018

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 18 Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers
stockés sur un ordinateur professionnel

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 32 Textes
- 35 Documents parlementaires
- 37 Jurisprudence
- 39 Chronique de jurisprudence
- 40 Presse et livres

Aménagement et réduction du temps de travail : les jours « ARTT »

Initialement instauré pour les salariés du secteur privé à la fin des années 1990, avec les lois dites « Aubry » des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000, dans le but de faciliter de nouvelles embauches dans les entreprises, l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) ont été étendus à la fonction publique de l'État par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000⁽¹⁾ puis aux deux autres fonctions publiques.

Pour la fonction publique territoriale, la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001⁽²⁾ a introduit un article 7-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui donne compétence à la collectivité ou l'établissement, en l'occurrence à son organe délibérant, pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité de leurs missions.

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour son application a assuré la transposition aux fonctionnaires territoriaux du dispositif réglementaire applicable dans la

fonction publique de l'État, sous réserve des dispositions particulières qu'il prévoit.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'ARTT, une durée légale de 1600 heures puis de 1607 heures a été fixée ainsi qu'un nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) compensant, le cas échéant, le dépassement des 35 heures hebdomadaires de travail.

Un rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, réalisé en mai 2016 par M. Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, a formulé un certain nombre de préconisations. Celles-ci visent notamment à garantir une réalisation effective de 1607 heures de travail dans la fonction publique lorsqu'aucune sujétion ne justifie un régime inférieur, et à renforcer l'équité entre fonctions publiques et entre agents placés dans des situations comparables.

(1) Ce décret a été commenté dans le numéro des *IAJ* de décembre 2000.

(2) Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Dans le prolongement, une circulaire du 31 mars 2017 a rappelé les grands principes applicables en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique (3).

Le présent dossier abordera successivement les points suivants :

- la durée de travail effectif,
- les cycles de travail et l’attribution de jours ARTT,
- la déduction des périodes de congé de maladie,
- l’utilisation des jours RTT.

La durée de travail effectif

La durée annuelle de 1 607 heures

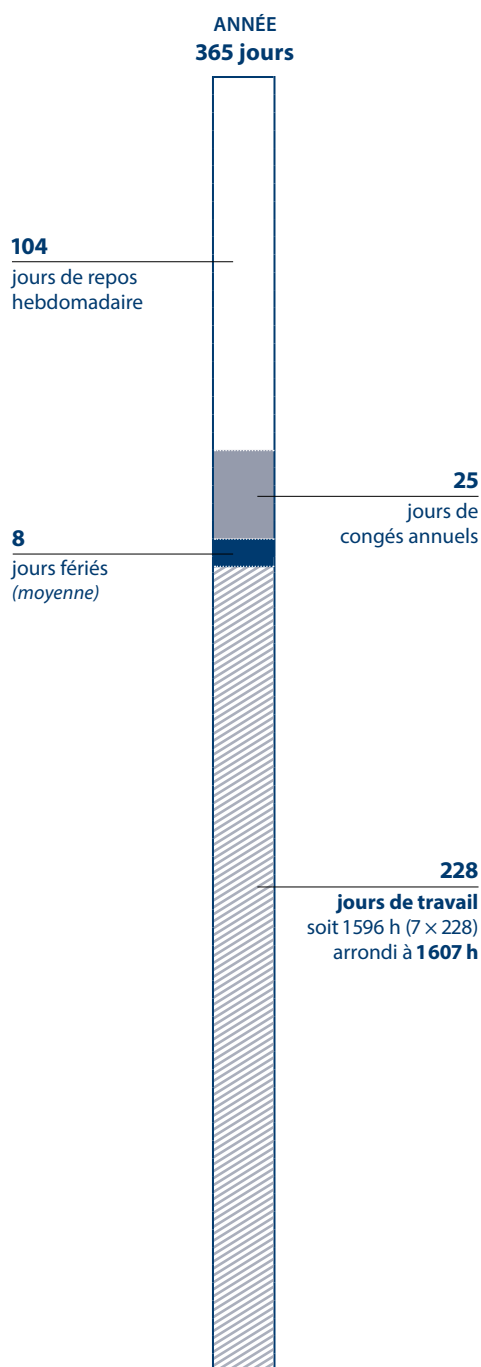
La durée légale du travail effectif des emplois à temps complet est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an (auxquelles peuvent s’ajouter des heures supplémentaires) (4). Ce temps de travail effectif annualisé constitue la base de calcul du nombre de jours attribués au titre de l’aménagement et de la réduction du temps de travail (jours ARTT).

Le chiffre de 1 607 heures correspond à la projection annuelle de 35 heures de travail hebdomadaire en moyenne, compte tenu des jours de congés ou fériés : 7 heures × 228 jours travaillés annuellement, soit 1 596 heures arrondi à 1 600 heures. Ce chiffre a été porté à 1 607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005 à la suite de l’institution par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 (5) de la journée de solidarité pour l’autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (voir schéma ci-contre). Les heures de travail effectuées au-delà de cette limite donnent lieu à l’attribution de jours ARTT. Ces jours se distinguent des jours de congés payés dans la mesure où ils sont accordés en récupération d’heures travaillées.

Une réponse parlementaire a précisé que les jours de congés annuels supplémentaires (dits « jours de fractionnement ») susceptibles d’être accordés, sous certaines conditions (6), à l’agent qui fractionne ses congés annuels, ne sont pas pris en compte dans les 1 607 heures puisqu’ils résultent de choix personnels, et viennent ainsi diminuer d’autant la durée individuelle de travail effectif (7).

Conformément à l’article 2 du décret du 25 août 2000, le temps de travail effectif s’entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL



- (3) Se reporter à l’article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- (4) Question écrite (A.N.) n°64242 du 29 octobre 2001.
- (5) Circulaire du 31 mars 2017 relative à l’application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique (NOR : RDFF1710891C).
- (6) Article 1^{er} du décret du 25 août 2000.
- (7) Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l’autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. Cette loi a été commentée dans le numéro des *IAJ* de juillet 2004.

Pour les emplois à temps non complet, la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi est fixée par l'organe délibérant en fraction de temps complet exprimée en heures **(8)**.

Par ailleurs, il est rappelé que des régimes d'obligations de service dérogeant à la durée légale du travail sont définis par les statuts particuliers des cadres d'emplois :

- des assistants d'enseignement artistique (20 heures de service hebdomadaire),
- des professeurs d'enseignement artistique (16 heures de service hebdomadaire).

Les dérogations

Dans la fonction publique territoriale, des dérogations à la règle des 1607 heures sont possibles dans certaines hypothèses.

➔ En premier lieu, sur le fondement de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001, l'organe délibérant peut, après avis du comité technique, réduire la durée annuelle du travail servant de base au décompte du temps de travail effectif pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et qui imposent des rythmes de travail susceptibles d'être considérés comme pénibles : travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail ou en cas de travaux pénibles ou dangereux.

Sous peine d'illégalité, la délibération doit notamment préciser l'ampleur et les modalités de la réduction envisagée du temps de travail, la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ainsi que les catégories d'agents concernés **(9)**.

En revanche, l'organisation du travail doit obligatoirement respecter les garanties minimales prévues par l'article 3 I du décret du 25 août 2000 et présentées dans le tableau ci-dessous.

Il peut cependant être dérogé à ces garanties, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Les dérogations doivent être prévues par un décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) **(10)**. Dans la fonction publique territoriale, un régime dérogatoire est ainsi prévu par le dispositif réglementaire relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif de droit commun **(11)**. Le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) peut, par délibération prise après avis du comité technique, fixer le temps de présence à 24 heures consécutives. Dans ce cas, l'organe délibérant fixe une durée équivalente au décompte semestriel du temps de travail dans la limite de 1 128 heures sur chaque période de six mois, soit 2 256 heures par an.

ORGANISATION DU TRAVAIL	GARANTIES MINIMALES
Durée hebdomadaire du travail (heures supplémentaires comprises)	- 48 heures maximum au cours d'une même semaine, - 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne du travail	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Travail de nuit	La période de travail doit être comprise entre 22 h et 5 h ou s'effectuer pendant une période de 7 heures consécutives comprise entre 22 h et 7 h
Temps de pause	20 minutes minimum pour une période de 6 heures de travail effectif
Repos hebdomadaire	35 heures minimum, comprenant en principe le dimanche
Repos quotidien	11 heures minimum en continu

(8) Article 11 du décret du 12 juillet 2001.

(9) Cour administrative d'appel de Paris, 31 décembre 2004, req. n°03PA03671.

(10) Article 3 II du décret du 25 août 2000 et article 3 du décret du 12 juillet 2001.

(11) Article 3 du décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

Des dérogations aux garanties minimales sont également possibles lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

➔ En second lieu, par dérogation à la règle des 1 607 heures, l'article 7-1 (dernier alinéa) de la loi du 26 janvier 1984 a autorisé les collectivités et établissements à maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001, sauf s'ils comportaient des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail (évoquées plus haut). Le maintien devait être décidé par une délibération expresse de l'assemblée délibérante, prise après avis du comité technique.

À l'occasion de la mise en place de la réduction du temps de travail, les collectivités territoriales et leurs établissements ont ainsi eu la possibilité de conserver un régime antérieur plus favorable (12). À cet égard, le juge administratif a eu l'occasion de préciser que :

– l'organe délibérant ne pouvait décider de maintenir les droits à congés des agents d'une collectivité à leur niveau antérieur dès lors que le dispositif mis en place avait pour conséquence de réduire la durée annuelle de travail des agents à un niveau de 1 579 heures, inférieur à la nouvelle durée du travail prévue par la réglementation (13),

– la durée annuelle du travail de 1 607 heures fixée par le décret du 25 août 2000 constitue à la fois un plafond et un plancher. Une collectivité ne peut donc légalement adopter un régime d'aménagement et de réduction du temps de travail ayant pour effet de porter la durée annuelle de travail de ses agents à un niveau inférieur (1 533 heures) (14). En l'espèce, la collectivité avait abaissé le temps de travail hebdomadaire de 36 à 35 heures tout en conservant le régime de congés annuels antérieur plus favorable.

La circulaire du 31 mars 2017 précise que le régime de travail doit pouvoir être réexaminé au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes.

(12) Le rapport sur le temps de travail dans la fonction publique établi par Philippe Laurent a toutefois relevé que dans un certain nombre de cas, le maintien des régimes antérieurs plus favorables s'est effectué sans délibération, ce qui n'a pourtant pas toujours donné lieu à une lettre d'observation.

(13) Cour administrative d'appel de Nantes, 9 février 2007, req. n°05NT01452.

(14) Cour administrative d'appel de Versailles, 23 juin 2005, req. n°03VE01521.

(15) Articles 4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

(16) Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011. Cette circulaire a été commentée dans le numéro des *IAJ* de mars 2012.

CRÉDIT ANNUEL DE JOURS ARTT

Durée hebdomadaire du travail effectif	Nombre de jours ARTT par an			
	39 h	38 h	37 h	36 h
Temps complet	23	18	12	6
Temps partiel 90 %	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel 80 %	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 70 %	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel 60 %	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel 50 %	11,5	9	6	3

Pour faciliter la gestion, le nombre déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure.

Les cycles de travail et l'attribution de jours ARTT

Le travail est organisé, dans le respect des garanties minimales, sur la base des cycles de travail correspondant à des périodes de référence. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel. Lorsque, par addition de ces cycles, le temps annuel de travail effectif dépasse 1 607 heures, des jours ARTT sont accordés pour respecter cette limite.

L'autorité ministérielle a rappelé que les jours ARTT ne sont accordés qu'en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail. La délibération doit préciser la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Les cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction (15).

Lorsque le cycle retenu est le cycle hebdomadaire, la semaine constitue la période de référence. Une circulaire du 18 janvier 2012 (16) propose un tableau présentant le nombre de jours ARTT attribués annuellement en proportion de l'amplitude d'un cycle de travail effectif hebdomadaire. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

L'employeur doit effectuer un décompte régulier des jours de travail effectif et adapter les logiciels de gestion du temps de travail disponibles, afin d'être en mesure d'actualiser les droits ouverts au titre de l'ARTT.

La déduction des périodes de congé de maladie

Le principe

L'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a posé le principe selon lequel les jours de congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels ne génèrent aucun droit à l'acquisition de jours ARTT (17).

La circulaire du 18 janvier 2012 précitée liste les congés qui sont exclus du décompte du temps de travail servant au calcul du nombre de jours de RTT. Il s'agit, pour les fonctionnaires (18) :

- du congé de maladie ordinaire,
- du congé de longue maladie,
- du congé de longue durée,
- du congé pour accident de service, accident de trajet ou maladie professionnelle. (Le congé pour invalidité temporaire imputable au service, créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, se substitue à ce congé. Son entrée en vigueur est subordonnée à la publication des dispositions réglementaires d'application).

Pour les agents contractuels, sont concernés :

- le congé de maladie ordinaire,
- le congé de grave maladie,
- le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- le congé sans traitement pour maladie accordé lorsque l'agent est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé mais qu'il ne justifie pas d'un temps de service suffisant pour avoir droit à un congé de maladie rémunéré.

En revanche, une réponse à un parlementaire (19) a précisé que le congé de maternité et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant continuent de générer des droits à jours ARTT. Par assimilation, ce principe paraît également applicable aux autres congés prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Les modalités de calcul

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année concernée. Les congés pour raison de santé réduisent à due proportion le

nombre de jours ARTT acquis annuellement. Toutefois, la réduction ne s'effectue pas à l'expiration de chaque congé de maladie mais au terme de l'année civile de référence. Si le nombre de jours est supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année, la déduction peut s'effectuer sur le crédit de jours de l'année suivante. En cas de mobilité externe en cours d'année, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent qui quitte la collectivité.

Pour un cycle de travail hebdomadaire, le calcul s'effectue sur la base des éléments suivants :

- Le nombre de jours ouvrables est fixé à 228, soit :

$$N1 = 365 \text{ jours} - 104 \text{ jours de repos hebdomadaire} - 25 \text{ jours de congés annuels} - 8 \text{ jours fériés}$$

Dans la suite du développement, ce nombre est identifié N1.

- le nombre maximum de jours de RTT au titre d'une année est identifié par N2.
- À partir de ces deux éléments, un quotient de réduction (Q) égal au nombre de jours ouvrables divisé par le nombre maximum de jours de RTT est calculé comme suit :

$$Q = N1 / N2$$

Dès qu'un agent atteint en cours d'année, en un ou plusieurs arrêts, un nombre de jours d'absence pour raison de santé égal au quotient de réduction (Q), son crédit annuel de jours de RTT est amputé d'une journée.

EXEMPLES

- **Cas d'un agent exerçant ses fonctions à temps complet pour une durée hebdomadaire de 37 heures**

Ce service ouvre droit à un capital théorique de 12 jours ARTT (tableau ci-dessus).

Le quotient de réduction est égal à $228 / 12 = 19$ jours.

Si l'absence du service pour congé de maladie atteint 19 jours, un jour de RTT est déduit du capital de 12 jours, 2 jours pour 38 jours d'absence, etc.

- **Cas d'un agent soumis à un cycle hebdomadaire de 38 heures, mais exerçant ses fonctions à temps partiel de 80 %**

Dans ce cas, le nombre de jours ouvrables est proratisé. Dans l'hypothèse envisagée, le nombre de jours est égal à : $182,4 \text{ jours } (228 \times 80/100)$.

Un tel service ouvre droit à un capital théorique de 14,4 jours ARTT (arrondi à 14,5 jours).

Le quotient de réduction est de $12,66 (182,4/14,4)$ arrondi à 13 jours.

Si l'absence du service atteint 13 jours, un jour de ARTT est déduit du capital de 14,4 jours, 2 jours pour 26 jours d'absence, etc.

(17) Se reporter à l'article publié dans le numéro des IAJ de février 2011.

(18) Pour rappel, les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de la sécurité sociale peuvent prétendre à un congé de maladie ordinaire et à un congé de grave maladie en cas d'affection non imputable au service.

L'utilisation des jours ARTT

Les jours ARTT sont des jours de repos attribués en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures. Ils ne constituent pas des jours de congés annuels et ne relèvent pas des principes de gestion fixés par le décret du 26 novembre 1985 précité.

Ces jours peuvent être pris de manière groupée, ou sous la forme de jours isolés ou encore de demi-journée, accordés dans tous les cas sous réserve des nécessités du service. En pratique, le principe généralement retenu consiste à répartir les jours RTT pour partie à des dates fixées par l'autorité territoriale, et à laisser l'utilisation de l'autre partie à la décision de l'agent.

Les jours d'ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels disposant d'un compte

épargne-temps (CET) peuvent, sous certaines conditions prévues par le décret du 26 août 2004 ⁽²⁰⁾, reporter le reliquat de jours ARTT sur leur CET. Le report de jours de congés annuels non pris est également possible, dès lors que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année est au moins égal à vingt.

L'agent a également la faculté de renoncer, sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ⁽²¹⁾.

À ce titre, les jours d'ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité. Le congé annuel ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés. En revanche, les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent faire l'objet d'un don. ■

(19) Question écrite (S) n°3592 du 13 décembre 2012.

(20) Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

(21) Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.

Temps partiel thérapeutique : la circulaire du 15 mai 2018

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a simplifié les conditions d'accès au temps partiel thérapeutique afin d'améliorer le maintien et le retour dans l'emploi en cas d'incapacité physique. Une circulaire du 15 mai 2018 explicite le nouveau cadre juridique applicable et formule plusieurs recommandations à l'intention des différents acteurs intervenant au cours de la procédure d'octroi et de renouvellement.

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 ⁽¹⁾ a apporté plusieurs modifications en matière d'indisponibilité physique et de droits à la formation qui ont fait l'objet d'une présentation dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mai 2017. Elle a en effet permis de transposer au secteur public le compte personnel d'activité, composé d'un compte personnel de formation (CPF) et d'un compte d'engagement citoyen (CEC) ⁽²⁾. Ce dispositif est applicable aux fonctionnaires et agents contractuels depuis le 1^{er} janvier 2017, mais les droits acquis ne pourront être visualisés qu'à compter de la fin du premier semestre de 2018. En effet, les employeurs publics devaient avant cette date conduire plusieurs processus permettant l'initialisation des comptes ⁽³⁾. Chaque agent public pourra ainsi visualiser les droits acquis en activant directement son compte en ligne via le portail moncompteactivite.gouv.fr ⁽⁴⁾.

(1) Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

(2) Les modalités de mise en œuvre du CPA ont été précisées par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 et par la circulaire du 10 mai 2017 (NOR : RDEF1713973C).

(3) Ces processus comprennent la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2016, l'alimentation automatique des comptes chaque année et la décrémentation des droits consommés par les agents.

(4) Source : portail de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr)

L'ordonnance du 19 janvier 2017 comportait un second volet de mesures relatives à l'incapacité physique, visant notamment à réformer le régime des incapacités temporaires liées au travail. Elle a à cet effet institué une présomption d'imputabilité au service en cas de maladie et d'accident professionnels ⁽⁵⁾ et créé le congé pour invalidité temporaire imputable au service, tous deux prévus au sein de l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. Un décret en Conseil d'État, non paru à ce jour, doit cependant venir préciser les modalités de ce nouveau congé.

Elle avait également pour objectif d'améliorer l'accompagnement de l'incapacité physique dans la fonction publique par le biais de deux dispositifs facilitant le maintien et le retour dans l'emploi : le temps partiel thérapeutique et le reclassement (voir sur ce dernier point l'encadré page suivante).

L'accès au temps partiel thérapeutique a ainsi été simplifié par l'article 8 de l'ordonnance ⁽⁶⁾. Son octroi n'est plus conditionné par une durée minimale d'arrêt de travail en

(5) Il est rappelé que s'agissant des accidents de trajet, la preuve de l'imputabilité doit être apportée par le fonctionnaire ou ses ayants droit ou établie au terme de l'enquête menée par l'autorité administrative (art. 21 *bis* III de la loi du 13 juillet 1983).

(6) L'article 8 de l'ordonnance a modifié l'article 57, 4° *bis* de la loi du 26 janvier 1984 pour la FPT et, dans le même sens, l'article 34 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 pour la FPE et l'article 41-1 de la loi du 9 janvier 1986 pour la FPH.

cas de congé de maladie ordinaire et ne requiert plus systématiquement l'avis du comité médical ou de la commission de réforme. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 21 janvier 2017.

Cette modalité particulière d'organisation du temps de travail, prévue pour les fonctionnaires territoriaux par l'article 57, 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, leur permet de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité partielle et temporaire de travail du fait de leur état de santé. Son régime diffère du temps partiel de droit commun, tant en ce qui concerne ses conditions d'octroi que par ses effets sur la rémunération du fonctionnaire.

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) indique dans son *Bulletin d'information statistique* de juin 2018 relatif à la santé et à la sécurité au travail que 14 680 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique ont été prises dans la fonction publique territoriale en 2015 (7).

Une circulaire interministérielle du 15 mai 2018 apporte plusieurs précisions et recommandations quant à la nouvelle procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique et rappelle ses effets sur la carrière et la rémunération du fonctionnaire.

Le présent dossier propose à cette occasion un rappel du cadre juridique applicable au temps partiel thérapeutique.

Les bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, à temps complet ou non complet et affiliés à la CNRACL peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique, dans les conditions qui sont ci-après présentées.

En effet, les fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL, en raison d'une durée hebdomadaire de service inférieure au seuil minimal d'affiliation (28 heures selon la règle générale), ne bénéficient pas du temps partiel thérapeutique prévu par l'article 57, 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 (8). À l'instar des agents contractuels de droit public, ils relèvent du régime général de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique selon les modalités prévues par les articles L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale. Ces dispositions prévoient le versement d'indemnités journalières lorsque l'assuré justifie d'un arrêt de travail

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a introduit, pour chaque versant de la fonction publique, une période de préparation au reclassement afin de faciliter la reconversion des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Pour mémoire, l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984* prévoit désormais pour la fonction publique territoriale que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période lui permettant de préparer son reclassement, assimilée à une période de service effectif et assortie du maintien de son traitement. La durée maximale de cette période est fixée à un an. L'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif est toutefois conditionnée par la parution de ses dispositions réglementaires d'application, qui n'ont pas encore été publiées à ce jour pour la fonction publique territoriale.

Pour les fonctionnaires de l'État, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement ont récemment été précisées par le décret n°2018-502 du 20 juin 2018 qui a modifié à cet effet le décret du 30 novembre 1984 relatif au reclassement pour inaptitude physique dans la fonction publique de l'État.

* Voir l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour la FPE et l'article 75 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 pour la FPH.

Ces dispositions prévoient que l'administration doit proposer, après avis du comité médical, une période de préparation au reclassement au fonctionnaire lorsque son état de santé ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son corps, sans lui interdire d'exercer toute activité. Elle vise à accompagner la « *transition professionnelle* » du fonctionnaire vers le reclassement, à le préparer et, le cas échéant, à lui permettre de se qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son administration d'affectation.

La période débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonctions s'il est en congé de maladie.

Au cours de cette période, il peut bénéficier de périodes de formation, d'observation et de mises en situation dans le cadre du projet qui aura été préalablement établi avec son administration.

Sont également précisées les obligations respectives de l'agent et de l'administration et la date à laquelle la période prend fin.

(7) *Bulletin d'information statistique* n°123 de la DGCL de juin 2018 - exploitation nationale des bilans sociaux de 2015.

(8) Article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

indemnisé à temps complet précédant immédiatement la reprise à temps partiel ou qu'il est atteint d'une affection de longue durée, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet procède de cette affection (9).

La circulaire du 15 mai 2018 recommande dans ce cas aux employeurs publics de se rapprocher de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié, afin d'éviter d'éventuelles ruptures de situations et d'assurer la coordination nécessaire au suivi de ces agents.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, il convient de préciser qu'ils ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage lorsque celui-ci

comporte un enseignement professionnel ou une période de stage au sein d'un établissement de formation (10).

En outre, le fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement pour pouvoir bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (11). Ce principe est posé par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 pour l'octroi d'un temps partiel de droit commun. La circulaire du 15 mai 2018 indique sur ce point que cette modalité particulière d'exercice des fonctions à temps partiel s'inscrit dans une logique de maintien et de retour dans l'emploi suite à un congé pour raison de santé et, à ce titre, ne peut donc être accordé à un fonctionnaire placé dans une autre position statutaire telle que le congé parental ou la disponibilité d'office pour raison de santé.

Enfin, il est rappelé que la reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé pour raison de santé suppose que le fonctionnaire soit apte à la reprise d'activité. Dans certains cas, la reprise des fonctions nécessite un avis préalable du comité médical compétent. Le fonctionnaire ne peut en effet reprendre son service après un congé de maladie ordinaire d'une durée de 12 mois consécutifs, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée sans l'avis favorable du comité médical (voir plus loin page 13).



Article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984

Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;*
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.*

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

(9) L'employeur territorial doit verser à l'agent la rémunération correspondant à la quotité de travail effectuée. Les prestations en espèces versées par la CPAM viennent, selon le cas, en déduction ou en complément des sommes versées par l'employeur (art. 35 du décret du 20 mars 1991 ; voir également la question écrite n°00634, J.O. du Sénat du 2 janvier 2003).

Les conditions

Le temps partiel thérapeutique peut être octroyé au fonctionnaire atteint d'une affection qui a nécessité un congé pour raison de santé et pour lequel l'exercice de ses fonctions à temps partiel présente une finalité thérapeutique.

Il peut ainsi être accordé après :

- un congé de maladie ordinaire,
- un congé de longue maladie,
- un congé de longue durée,
- un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions (ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service) (12).

Aucune condition de durée minimale d'arrêt de travail n'est requise. Le fonctionnaire peut donc demander à exercer ses

(10) Art. 3 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

(11) Il s'agit en effet d'une modalité d'exercice des fonctions prévue par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, applicable aux fonctionnaires en position d'activité. Pour rappel, le fonctionnaire en position de détachement est quant à lui soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement (art. 64 de la même loi).

(12) Comme indiqué plus haut, l'ordonnance du 19 janvier 2017 a créé le congé pour invalidité temporaire imputable au service, pour lequel des dispositions réglementaires d'application sont attendues.

fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a en effet supprimé la condition de six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection avant de pouvoir solliciter une reprise à temps partiel thérapeutique. Cette modalité de reprise progressive des fonctions n'est plus réservée aux seuls arrêts de longue durée.

L'octroi du temps partiel thérapeutique doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent,
- l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

L'octroi et le renouvellement

La quotité de travail

Le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. La quotité de temps de travail peut ainsi être comprise entre 50 % et 100 % de la durée hebdomadaire de service afférente au temps plein, conformément aux dispositions de droit commun applicables au temps partiel sur autorisation (13).

La quotité de temps de travail peut être modifiée à l'occasion de la procédure de renouvellement du temps partiel thérapeutique.

La durée

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions (ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service), l'autorisation peut être délivrée pour une période d'une durée maximale de six mois, renouvelable une fois.

La demande est appréciée au regard de l'affection qui justifie son octroi : le fonctionnaire ne peut bénéficier au cours de sa carrière que de douze mois de temps partiel thérapeutique

pour une même affection. Il revient au médecin agréé de déterminer si l'agent a déjà bénéficié d'un temps partiel thérapeutique au titre de l'affection en cause.

Comme le précise la circulaire du 15 mai 2018, il convient d'apprécier la notion d'affection au sens strict, contrairement à ce qui est prévu en matière de congé de longue durée (CLD). Cela signifie par exemple que différents types de cancers constituent autant d'affections distinctes justifiant le placement à temps partiel thérapeutique, alors qu'un fonctionnaire ne peut bénéficier au cours de sa carrière que de cinq ans de CLD au titre de chacun des cinq groupes de maladies listés par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis).

Toutefois, lorsque le congé est lié à une rechute d'accident de service ou de maladie professionnelle, de nouveaux droits à temps partiel thérapeutique sont ouverts au fonctionnaire. Dans un arrêt du 1^{er} décembre 2010 (requête n°332757), le Conseil d'État a en effet précisé que la rechute et l'aggravation de l'état d'un fonctionnaire, après la date de consolidation des premiers troubles, devaient être regardées comme un nouvel accident de service et que l'intéressé pouvait dès lors prétendre au bénéfice d'un travail à temps partiel thérapeutique au titre de ce second accident de service.

La procédure

Le fonctionnaire doit présenter une demande de temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. L'accord est délivré après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration.

La circulaire du 15 mai 2018 préconise l'utilisation du modèle de formulaire qu'elle fournit en annexe, ainsi qu'une notice explicative à destination de l'agent et de son médecin traitant, afin de recueillir sur un même document l'ensemble des informations requises (ce modèle est reproduit page 16).

Plusieurs recommandations sont formulées à l'égard de l'employeur en vue d'informer et d'accompagner au mieux l'agent dans sa démarche de maintien ou de retour dans l'emploi. Un entretien avec le service des ressources humaines et le service de médecine préventive peut ainsi être proposé « afin de l'aider à anticiper sa reprise d'activité au regard des ses capacités de travail, des contraintes liées à son environnement professionnel et des exigences du service ».

Pour faciliter l'appréciation du médecin traitant et du médecin agréé, l'employeur peut par ailleurs les inviter à se rapprocher du médecin de prévention et leur fournir un descriptif des missions et des tâches effectuées par le fonctionnaire.

(13) En l'absence de dispositions spécifiques applicables au temps partiel thérapeutique, il convient en effet de se référer sur ce point à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 et au décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

• La demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire doit adresser sa demande à l'autorité territoriale. Il doit respecter la même procédure, au moyen du formulaire ci-dessus évoqué, qu'il s'agisse d'une demande initiale ou de renouvellement de temps partiel thérapeutique.

Aucun délai n'est fixé à cet égard mais il est recommandé de présenter cette demande le plus en amont possible afin que la décision de l'employeur puisse intervenir avant la date de reprise à l'issue du congé pour raison de santé ou avant le terme de la période de temps partiel thérapeutique en cours.

☞ Cas particulier

Demande de temps partiel thérapeutique postérieure à la date de reprise

En cas de demande tardive, la période de temps partiel thérapeutique peut débuter après la date de reprise des fonctions. Elle peut également être différée pour des raisons médicales. La circulaire rappelle que l'employeur doit placer l'agent dans une situation régulière dans l'attente de la mise en œuvre de la procédure et de sa décision. Il peut proposer à l'agent, en l'informant des conséquences de son choix et en s'appuyant, le cas échéant, sur les recommandations du médecin de prévention :

- soit de demander un temps partiel sur autorisation ou de droit, s'il en remplit les conditions,
- soit de poursuivre son activité à temps partiel s'il bénéficiait déjà de cette modalité d'exercice des fonctions,
- soit de reprendre à temps plein, si son état de santé le permet.

Lorsqu'une période de temps partiel thérapeutique est accordée, elle est décomptée à partir de la date à laquelle l'agent a été placé à temps partiel sur autorisation dans l'attente de la décision de l'employeur, sauf demande contraire de l'intéressé. La rémunération du fonctionnaire doit faire l'objet d'une régularisation puisqu'il a droit à l'intégralité de son traitement au titre de cette période (voir plus loin la situation du fonctionnaire pendant le temps partiel thérapeutique). Dans le cas où il avait demandé à surcotiser, les sommes correspondantes lui sont remboursées(14).

Si le temps partiel thérapeutique est refusé, la circulaire précise que l'agent peut demander la reprise de ses fonctions dans les conditions de droit commun(15). Pour rappel, le fonctionnaire est admis de plein droit à l'issue de la période de travail à temps partiel à occuper son emploi

à temps plein ou, à défaut, un autre emploi correspondant à son grade. La réintégration à temps plein peut également intervenir avant l'expiration de la période en cours sur demande de l'intéressé présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. La liste de ces motifs n'étant pas limitative, il appartient à l'employeur d'apprécier, en cas de refus d'octroi d'un temps partiel thérapeutique, si l'agent peut interrompre sans délai sa période de temps partiel de droit commun au vu de sa situation.

• L'avis du médecin traitant

Le fonctionnaire doit accompagner sa demande d'un certificat médical émanant de son médecin traitant. Lorsque ce dernier préconise après examen une activité à temps partiel, il doit également apporter les précisions suivantes :

- la justification du temps partiel thérapeutique au regard des critères fixés par la loi. Il doit ainsi indiquer dans le certificat si le temps partiel thérapeutique est justifié parce qu'il est de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ou parce qu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé,
- la quotité de temps de travail compatible avec son état de santé,
- la durée de la période de temps partiel si la demande fait suite à un congé pour accident de service ou maladie professionnelle (ou congé pour invalidité temporaire imputable au service).

Le certificat médical peut être établi au moyen du modèle de formulaire précité ou d'un avis d'arrêt de travail CERFA sur lequel le médecin prescrit un temps partiel pour raison médicale ou un travail léger. Dans ce cas, le formulaire sera ultérieurement complété par le fonctionnaire (partie I) et par l'employeur au vu des éléments précisés par le médecin traitant (partie II). Les pièces médicales sont remises sous pli confidentiel au fonctionnaire pour transmission au médecin agréé.

• L'avis du médecin agréé

L'avis d'un médecin agréé doit ensuite être recueilli. Il peut s'agir du médecin généraliste agréé attaché auprès de la collectivité ou de tout autre médecin généraliste agréé de son choix inscrit sur la liste établie dans chaque département par le préfet(16).

Il convient de rappeler que l'administration peut se dispenser d'avoir recours à un médecin agréé pour une expertise

(14) Les périodes de travail effectuées à temps partiel peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein en contrepartie du versement d'une retenue pour pension dont le taux est fixé par décret, en vertu de l'article 14 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.

(15) Ces conditions sont fixées par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 18 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 précités.

(16) Article 1^{er} du décret n°86-442 du 14 mars 1986, par renvoi du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

si l'agent produit sur la même question un certificat médical émanant :

- d'un médecin qui appartient au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire,
- ou d'un médecin ayant dans un établissement hospitalier public la qualité de praticien hospitalier.

Par ailleurs, un médecin agréé appelé à examiner un fonctionnaire est tenu de se récuser lorsqu'il est son médecin traitant. Il en est de même pour le médecin du service de médecine préventive lorsqu'il exerce pour le compte de la collectivité ou de l'établissement concerné.

La circulaire du 15 mai 2018 recommande, lors du renouvellement du temps partiel thérapeutique, d'adresser le fonctionnaire au médecin saisi lors de la demande initiale, afin d'assurer un meilleur suivi.

Les honoraires résultant de la visite médicale lors de l'octroi et du renouvellement du temps partiel thérapeutique sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement (17).

Le médecin agréé doit se prononcer sur les mêmes éléments que le médecin traitant, à savoir :

- la justification du temps partiel thérapeutique,
- la quotité de temps de travail,
- la durée de la période de temps partiel si la demande fait suite à un congé pour accident de service ou maladie professionnelle (ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service).

Dans l'hypothèse où l'agent a déjà été placé au cours de sa carrière à temps partiel thérapeutique, le médecin agréé doit en outre préciser si la demande est effectuée au titre de la même affection ou d'une nouvelle affection pour permettre le décompte des droits.

Il complète le formulaire de ces différents éléments et, en cas d'avis non concordant avec celui du médecin traitant, joint à son envoi ses conclusions médicales sous pli confidentiel, celles-ci ne pouvant être ouvertes que par un autre médecin.

Dès lors que les avis rendus ne s'accordent pas sur la justification médicale du temps partiel thérapeutique, la quotité de temps de travail ou, le cas échéant, sur la durée de la période, l'employeur doit saisir pour avis l'instance médicale compétente.

(17) Se reporter au barème des examens mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 3 de l'arrêté du 3 juillet 2007 fixant la rémunération des médecins agréés, généralistes et spécialistes visés par le décret n°86-442 du 14 mars 1986.

(18) Un congé de longue maladie ou de longue durée peut être accordé par périodes d'une durée de trois à six mois, sur proposition du comité médical (art. 26, décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

(19) Articles 17 et 31 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

● La saisine du comité médical ou de la commission de réforme

La procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique ayant été largement simplifiée par l'ordonnance du 19 janvier 2017, le comité médical, ou la commission de réforme si le congé est lié à un accident de service ou à une maladie professionnelle, n'interviennent que de manière limitée au cours de la procédure. Deux situations doivent être envisagées.

☞ 1^{er} cas

Avis simple sur l'octroi ou le renouvellement du temps partiel thérapeutique en cas d'avis non concordants des médecins

Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé divergent, l'instance médicale émet elle aussi un avis sur la base des critères mentionnés précédemment (justification du temps partiel thérapeutique, quotité de temps de travail et durée préconisés). La circulaire du 15 mai 2018 précise à cet égard qu'il n'y a pas lieu de multiplier les avis médicaux et invite les instances médicales à s'appuyer sur les éléments déjà produits au cours de la procédure. Le recours aux expertises complémentaires doit rester exceptionnel.

☞ 2^e cas

Avis préalable sur l'aptitude à la reprise et avis sur l'octroi du temps partiel thérapeutique

Si l'agent demande à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique à l'issue d'un congé pour raison de santé de longue durée, le comité médical doit au préalable émettre un avis sur l'aptitude physique de l'intéressé. En effet, le fonctionnaire ne peut reprendre son service à l'issue d'une période de douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, d'une période de congé de longue maladie ou de congé de longue durée (18), que s'il est reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent (19).

La circulaire du 15 mai 2018 recommande dans ce cas de joindre les procédures.

L'employeur saisit le comité médical sur la question préalable de l'aptitude à la reprise et joint la demande de reprise à temps partiel thérapeutique. Lors de l'expertise, le médecin agréé sera ainsi invité à émettre un avis sur ces deux questions.

Si le médecin agréé émet un avis favorable sur ces deux points, le comité médical se prononce alors uniquement sur l'aptitude de l'agent à la reprise d'activité. Il transmet à l'employeur son avis concernant l'aptitude à la reprise, accompagné du formulaire comportant les avis concordants du médecin traitant et du médecin agréé quant à l'octroi du temps partiel thérapeutique.

Si au contraire le médecin agréé émet un avis favorable à la reprise mais non concordant avec le médecin traitant s'agissant du temps partiel thérapeutique, le comité

médical doit alors également rendre un avis concernant cette modalité de reprise des fonctions.

L'instance médicale renvoie à l'employeur son avis accompagné du formulaire de demande de temps partiel thérapeutique. En cas d'avis défavorable, celui-ci doit être motivé, dans le respect du secret médical (20), et le comité médical supérieur peut être saisi.

● La décision de l'employeur

La décision d'octroi ou de renouvellement du temps partiel thérapeutique est prise par l'autorité territoriale. Elle se prononce au regard des différents avis rendus mais n'est pas liée par ceux-ci (21).

Le refus de temps partiel thérapeutique constitue une décision administrative défavorable et doit à ce titre être motivée (22). Le fonctionnaire peut former un recours gracieux et/ou contentieux contre cette décision.

Les effets

Les droits à rémunération

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement en vertu de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

La circulaire du 15 mai 2018 apporte plusieurs précisions concernant les autres éléments de rémunération. Elle indique tout d'abord que le fonctionnaire perçoit l'intégralité de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire. Pour rappel, ces éléments de rémunération suivent en principe le sort du traitement ; ainsi, pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel de droit commun, ils sont calculés en fonction de la quotité de traitement perçu.

Les primes et indemnités sont en revanche calculées au prorata de la durée effective de service pour les fonctionnaires

(20) Concernant les incidences de l'obligation de secret médical sur l'avis rendu par le comité médical, voir la circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service (3^e partie, 3.5).

(21) Pour rappel, les instances médicales ont un rôle consultatif, l'autorité territoriale ayant toujours compétence pour prendre la décision, sous réserve toutefois du cas évoqué plus haut concernant l'avis favorable du comité médical requis préalablement à la reprise à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de 12 mois, d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

(22) Article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

de l'État « et, le cas échéant, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ».

Enfin, il est précisé que si l'agent est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service, il est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé, et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique. Cela signifie donc, par exemple, que l'agent placé en congé de maladie ordinaire pendant cette période perçoit un demi-traitement s'il a épuisé ses droits statutaires à plein traitement (23).

La carrière

Les périodes à temps partiel thérapeutique sont considérées comme des périodes à temps plein s'agissant de la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade. L'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit en effet que « pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet ».

Elles sont également prises en compte comme des périodes accomplies à temps plein pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile (24).

Les périodes de temps partiel thérapeutique pendant le stage sont prises en compte pour leur durée effective. La durée de stage est ainsi augmentée proportionnellement à la réduction du temps de travail.

Les congés

Les droits à congés du fonctionnaire à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant son service à temps partiel de droit commun.

La durée des congés annuels et le nombre de jours accordés au titre de la réduction du temps de travail (ARTT) sont ainsi calculés au prorata de la durée du service accompli. Le fonctionnaire a donc droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les congés accordés pendant une période de temps partiel thérapeutique n'interrompent et ne prolongent pas d'autant celui-ci. Toutefois, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique est suspendue pendant la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé pour adoption (25).

(23) Dans le cadre d'un congé de maladie ordinaire, qui peut atteindre un an sur une période de 12 mois consécutifs, le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son traitement pendant une durée de 3 mois puis à un demi-traitement pendant les 9 mois suivants.

(24) Circulaire du 15 mai 2018.

(25) Article 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004.

Par ailleurs, les périodes de temps partiel thérapeutique sont prises en compte comme du temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie. Pour mémoire, le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

L'articulation avec un temps partiel de droit commun

La décision plaçant un fonctionnaire à temps partiel thérapeutique met fin au régime de temps partiel de droit ou sur autorisation dont il disposait précédemment. Le Conseil d'État a en effet précisé qu'à compter de cette date l'intéressé a droit de percevoir l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant les mêmes fonctions à temps plein (26).

La fin du temps partiel thérapeutique

À l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, l'agent peut reprendre son service à temps plein sans consultation préalable ni du médecin agréé, ni du comité médical ou de la commission de réforme.

Il peut également présenter une demande de temps partiel sur autorisation ou de droit, notamment en cas de situation de handicap. Il peut bénéficier d'un congé de maladie, s'il est inapte à reprendre ses fonctions et s'il n'a pas épuisé ses droits à congé, ou d'un aménagement de son poste de travail ou des conditions d'exercice de ses fonctions sur recommandation du médecin de prévention. ■

(26) Conseil d'État, 12 mars 2012, requête n°340829. Cet arrêt a été commenté dans le numéro des *IAJ* de juillet 2012. Voir dans le même sens, Conseil d'État, 6 mars 2013, req. n°351930.

DEMANDE DE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

1. Partie à remplir par le fonctionnaire

Je soussigné(e),

Nom d'usage	N° sécurité sociale <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>																				
Nom	Prénom(s)																				
Corps / Cadre d'emplois	Grade																				
Affectation																					
Adresse personnelle																					
Code postal	Ville																				

demande un temps partiel thérapeutique à % à compter du
selon les modalités suivantes (*préciser les périodes travaillées et non travaillées*) :

.....

.....

.....

Cette demande est : ☐ une première demande ☐ un renouvellement

À, le

Signature

2. Avis du médecin traitant

Je soussigné(e), Docteur, certifie que l'état de santé de

Nom	Prénom(s)
-----------	-----------------

nécessite un travail à temps partiel thérapeutique à % à compter du
selon les modalités suivantes (*préciser les périodes travaillées et non travaillées*) :

.....

.....

.....

La demande est en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle : ☐ Oui ☐ Non

Durée préconisée (*uniquement pour les accidents de service et les maladies professionnelles*) :

☐ 1 mois ☐ 2 mois ☐ 3 mois ☐ 4 mois ☐ 5 mois ☐ 6 mois

Nota : pour les reprises suite à maladie d'origine non professionnelle, le TPT est accordé par période de 3 mois.

Justification du temps partiel thérapeutique :

- ☐ la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire
ou
☐ le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé

À, le

Signature et coordonnées du praticien

Partie à compléter uniquement si le médecin traitant n'a pas complété le présent formulaire.

L'employeur coche la case correspondante et agrafe une copie du Cerfa au formulaire.

- ☐ Cerfa « avis d'arrêt de travail » avec prescription d'un temps partiel pour raison médicale.
- ☐ Cerfa « certificat médical accident du travail / maladie professionnelle » avec prescription d'un travail léger pour raison médicale.

3. Avis du médecin agréé

À renvoyer à l'employeur

Je soussigné(e), Docteur....., médecin agréé, certifie que l'état de santé de

Nom Prénom(s)

→ ☐ Avis favorable

nécessite un travail à temps partiel thérapeutique à % à compter du
selon les modalités suivantes (préciser les périodes travaillées et non travaillées):

.....

.....

.....

Durée préconisée (uniquement pour les accidents de service et les maladies professionnelles):

☐ 1 mois ☐ 2 mois ☐ 3 mois ☐ 4 mois ☐ 5 mois ☐ 6 mois

Nota : pour les reprises suite à maladie d'origine non professionnelle, le TPT est accordé par période de 3 mois.

Justification du temps partiel thérapeutique :

☐ La reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire.

ou

☐ Le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Dans l'hypothèse où l'agent a déjà bénéficié de périodes de travail à temps partiel thérapeutique, préciser si la présente demande est effectuée au titre de la même affection :

Périodes précédemment accordées (cases à compléter par l'employeur)	Demande en cours (cases à cocher par le médecin agréé)	
du au	Affection identique <input type="checkbox"/>	Affection différente <input type="checkbox"/>
du au	Affection identique <input type="checkbox"/>	Affection différente <input type="checkbox"/>
du au	Affection identique <input type="checkbox"/>	Affection différente <input type="checkbox"/>

→ ☐ Avis défavorable

émet un avis non concordant avec l'avis du médecin traitant, selon conclusions médicales jointes sous pli confidentiel.

À, le

Signature

Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur un ordinateur professionnel

Cour européenne des droits de l'homme
aff. Libert c. France
22 février 2018, req. n°588/13

Un employeur peut accéder aux dossiers stockés par un salarié dans le disque dur de son ordinateur professionnel, sans information préalable et en son absence, dès lors qu'au mépris des règles prévues dans la charte « utilisateur », ils n'ont pas été identifiés comme privés. Cette ingérence ne constitue pas une violation du droit à la vie privée du salarié au sens des dispositions de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Extraits de la décision

(...)

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 8 DE LA CONVENTION

20. Le requérant se plaint d'une violation de son droit au respect de sa vie privée résultant du fait que son employeur a ouvert en dehors de sa présence des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel. Il invoque l'article 8 de la Convention, aux termes duquel :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

(...)

B. Sur le fond

(...)

2. Appréciation de la Cour

a) Sur l'existence d'une « ingérence d'une autorité publique » et sur la question de savoir si l'affaire concerne une obligation négative ou une obligation positive

37. La Cour n'est pas convaincue par la thèse du Gouvernement selon laquelle il n'y aurait pas eu d'« ingérence » dans le droit au respect de la vie privée du requérant parce que ce dernier n'aurait pas correctement marqué les fichiers ouverts par sa hiérarchie comme étant privés. Elle constate que le Gouvernement ne conteste pas que des fichiers du requérant ont été ouverts sur l'ordinateur

professionnel de ce dernier sans qu'il en ait été informé et en dehors sa présence. Compte tenu des circonstances particulières de la cause, la Cour est prête à accepter qu'il y a eu ingérence dans son droit au respect de la vie privée.

38. La Cour n'est pas non plus convaincue par la thèse du Gouvernement selon laquelle la SNCF n'est pas une « *autorité publique* », au sens du second paragraphe de l'article 8 de la Convention. Certes, comme il le souligne, la SNCF exerce une activité « *à caractère industriel et commercial* », son personnel relève du droit privé, les décisions non réglementaires qu'elle prend à l'égard de celui-ci sont des actes de droit privé et les litiges du travail auxquels elle est partie relèvent du juge judiciaire. Il s'agit cependant d'une personne morale de droit public (un « *établissement public à caractère industriel et commercial* »), placée sous la tutelle de l'État, dont la direction est nommée par lui, qui assure un service public, qui détient un monopole et qui bénéficie d'une garantie implicite de l'État. Au vu de la jurisprudence de la Cour relative à la notion d'« *autorité publique* » (voir en particulier *Kotov c. Russie* [GC] (n° 54522/00, §§ 92-107, 3 avril 2012), *Liseytsseva et Maslov c. Russie* (n° 39483/05 et 40527/10, §§ 183-192, 9 octobre 2014) et *Samsonov c. Russie* (déc.) (n°2880/10, §§ 63-66, 16 septembre 2014)), ces éléments conduisent à conférer à la SNCF cette qualité au sens de l'article 8 de la Convention.

39. Il faut de plus rapprocher la présente affaire des affaires *RENFE c. Espagne* (déc.) (n° 35216/17, 8 septembre 1997) et *Copland* (précitée, §§ 43-44). Dans la première, la Commission européenne des droits de l'homme a considéré que la société nationale des chemins de fer espagnole était une « *organisation gouvernementale* » dès lors qu'elle était sous la tutelle du gouvernement et bénéficiait d'un monopole d'exploitation (sans méconnaître les différences entre les notions d'« *organisation gouvernementale* » et d'« *autorité publique* », la Cour a retenu un mode de raisonnement similaire dans un cas comme dans l'autre ; voir, par exemple, *Kotov*, précité, § 95). Dans la seconde, la Cour a jugé qu'une mesure prise par un employeur public à l'égard d'un de ses employés pouvait constituer une ingérence d'une autorité publique dans le droit au respect de la vie privée et familiale de ce dernier (il s'agissait de la surveillance de la correspondance d'une employée d'un collège public par l'administration de l'établissement).

40. La présente affaire se distingue donc de l'affaire *Barbulescu* précitée (§§ 108-111), dans laquelle l'atteinte à l'exercice du droit au respect de la vie privée et de la correspondance dénoncée par un employé était le fait d'un employeur relevant strictement du secteur privé.

41. L'ingérence étant le fait d'une autorité publique, il convient d'analyser le grief non sous l'angle des obligations positives de l'État, comme dans l'affaire *Barbulescu* précitée, mais sous celui des obligations négatives.

42. Pareille ingérence méconnaît l'article 8 sauf si, « *prévues par la loi* », elle poursuit un ou des buts légitimes au regard du second paragraphe de cette disposition et est « *nécessaire dans une société démocratique* » pour les atteindre.

b) Prévue par la loi

43. La Cour rappelle que, selon sa jurisprudence constante, l'expression « *prévues par la loi* » implique – et cela ressort de l'objet et du but de l'article 8 – que le droit interne doit offrir une certaine protection contre les atteintes arbitraires de la puissance publique aux droits garantis par le paragraphe 1. Cette expression non seulement impose le respect du droit interne, mais concerne aussi la qualité de la loi, qui doit être conforme aux principes caractérisant l'État de droit. Pour satisfaire à l'exigence de prévisibilité, la loi doit user de termes assez clairs pour indiquer à tous de manière suffisante en quelles circonstances et sous quelles conditions elle habilite la puissance publique à prendre pareilles mesures (voir, par exemple, *Copland*, précité, §§ 45-46).

44. Le Gouvernement renvoie aux articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail, qui se bornent toutefois à indiquer de manière générale qu'au sein de l'entreprise, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, et que le règlement intérieur établi par l'employeur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (paragraphe 17 ci-dessus). La Cour constate cependant que la Cour de cassation – saisie d'un grief tiré de l'article 8 – avait déjà jugé à l'époque des faits de la cause que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne pouvait ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou après que celui-ci ait été dûment appelé. Elle avait ajouté que les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail étaient présumés, sauf si le salarié les identifiait comme étant personnels, avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur pouvait y avoir accès hors sa présence (paragraphe 18 ci-dessus). La Cour en déduit qu'à l'époque des faits de la cause, il ressortait du droit positif que l'employeur pouvait dans cette limite ouvrir les fichiers figurant sur l'ordinateur professionnel d'un employé. Elle admet en conséquence que l'ingérence dénoncée par le requérant avait une base légale et que le droit positif précisait suffisamment en quelles circonstances et sous quelles conditions une telle mesure était permise pour qu'il puisse être considéré qu'elle était « *prévue par la loi* ».

c) But légitime

45. Si une ingérence dans des fichiers figurant sur l'ordinateur d'un salarié peut avoir pour but légitime la « *prévention des infractions pénales* », la Cour ne peut souscrire à l'affirmation du Gouvernement selon laquelle il en était ainsi en l'espèce. Elle relève que le Gouvernement souligne à cet égard que le requérant avait été suspendu de ses fonctions début 2007 en raison de sa mise en examen et que c'est à la suite de la découverte de documents suspects sur son ordinateur par son remplaçant provisoire que la SNCF avait mené des investigations plus complètes. La Cour constate cependant que l'ouverture des fichiers litigieux ne relevait pas de la procédure pénale dirigée contre le requérant et qu'il ne ressort pas des décisions internes ou d'autres pièces du dossier qu'il ait été considéré à un stade quelconque de la procédure interne que le contenu des fichiers litigieux pouvait être susceptible de caractériser une infraction pénale.

46. La Cour admet en revanche que, comme le soutient aussi le Gouvernement, l'ingérence visait à garantir la protection des « *droits (...) d'autrui* ». Il s'agit de ceux de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. Elle rappelle à cet égard qu'elle a indiqué dans l'arrêt Barbulescu précité (§ 127) que l'employeur a un intérêt légitime à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, ce qu'il peut faire en mettant en place des mécanismes lui permettant de vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles de manière adéquate et avec la célérité requise.

d) Nécessité dans une société démocratique

47. La notion de nécessité implique une ingérence fondée sur un besoin social impérieux et notamment proportionnée au but légitime recherché. Si, pour se prononcer sur la « *nécessité* » d'une ingérence « *dans une société démocratique* », la Cour doit tenir compte de la marge d'appréciation laissée aux États contractants, elle ne se borne toutefois pas à se demander si l'État défendeur a usé de son pouvoir

d'appréciation de bonne foi, avec soin et de manière sensée. Dans l'exercice de son contrôle, il lui faut considérer les décisions critiquées à la lumière de l'ensemble de l'affaire et déterminer si les motifs invoqués à l'appui des ingérences en cause sont pertinents et suffisants. Elle doit aussi vérifier si la législation et la pratique internes offraient des garanties adéquates et suffisantes contre les abus et l'arbitraire. Dans ce sens, elle renvoie *mutatis mutandis* au récent arrêt *Barbulescu* (précité, §§ 120-121), dans lequel elle a jugé dans le contexte de l'application de l'article 8 aux relations entre les employeurs privés et leurs employés, que les juridictions internes devaient s'assurer que la mise en place par un employeur de mesures de surveillance de la correspondance et des autres communications, quelles qu'en soient l'étendue et la durée, s'accompagne de garanties adéquates et suffisantes contre les abus. Elle a souligné que, dans ce cadre, la proportionnalité et les garanties procédurales contre l'arbitraire étaient des éléments essentiels.

48. Cela étant souligné, la Cour constate que le droit positif français contient un dispositif visant à la protection de la vie privée. Le principe est en effet que, si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels qui se trouvent sur le disque dur des ordinateurs qu'il met à la disposition de ses employés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, il ne peut, « *sauf risque ou événement particulier* », ouvrir subrepticement les fichiers identifiés comme étant personnels. Il ne peut procéder à l'ouverture de fichiers ainsi identifiés qu'en présence de l'employé concerné ou après que celui-ci ait été dûment appelé.

49. La Cour constate que les juridictions internes ont fait application de ce principe en l'espèce. La cour d'appel d'Amiens (paragraphe 14 ci-dessus) comme la Cour de cassation (paragraphe 16 ci-dessus) l'ont d'ailleurs explicitement rappelé, la Cour de cassation ayant en particulier souligné que « *les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour le besoin de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de sa présence, saufs'ils sont identifiés comme étant personnels* ».

50. Répondant au moyen du requérant tiré d'une violation de son droit au respect de sa vie privée, elles ont jugé que, dans les circonstances de la cause, ce principe ne faisait pas obstacle à ce que son employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant privés.

51. La Cour rappelle tout d'abord que c'est au premier chef aux autorités nationales, et notamment aux cours et tribunaux, qu'il incombe d'interpréter le droit interne ; sous réserve d'une interprétation arbitraire ou manifestement déraisonnable (voir, par exemple, *Anheuser Busch Inc. c. Portugal* [GC], n° 73049/01, § 86, CEDH 2007 I), son rôle se limite à vérifier la compatibilité avec la Convention des effets de pareille interprétation (voir, par exemple, *Waite et Kennedy c. Allemagne* [GC], n° 26083/94, § 54, CEDH 1999 I, et *Rohlena c. République tchèque* [GC], n° 59552/08, § 51, CEDH 2015). Elle observe ensuite que, pour parvenir à la conclusion résumée ci-dessus, la cour d'appel d'Amiens (paragraphe 14-15 ci-dessus) s'est fondée sur le constat que les photographies et vidéos pornographiques litigieuses figuraient dans un fichier dénommé « *rires* » contenu dans un disque dur dénommé « *D:/données personnelles* », et sur l'explication de la SNCF selon laquelle « *le disque "D" [était] dénommé par défaut "D:/données" et servait traditionnellement aux agents à stocker leurs documents professionnels* ». Elle a ensuite considéré qu'un salarié ne pouvait « *utiliser l'intégralité d'un disque dur, censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé* » et qu'« *en tout état de cause, le terme générique de « données personnelles » pouvait se rapporter à des dossiers professionnels traités personnellement par le salarié et ne désignait donc pas de façon explicite des éléments relevant de la vie privée* ». Plus spécifiquement, la cour d'appel a retenu que « *le terme "rire" ne conférerait pas d'évidence au fichier ainsi désigné un caractère nécessairement privé, cette*

désignation [pouvant] se rapporter à des échanges entre collègues de travail ou à des documents professionnels, conservés à titre de “bêtisier”, par le salarié». La cour d’appel a de plus jugé pertinent l’argument de la SNCF selon lequel la « charte utilisateur prévoyait que “les informations à caractère privé [devaient] être clairement identifiées comme telles (option “Privé” dans les critères Outlook)” » et qu’il en allait de même des « supports recevant ces informations (répertoire “privé”) ». Elle a de plus estimé que la mesure prise contre le requérant – sa radiation des cadres – n’était pas disproportionnée, étant donné que le requérant avait « massivement contrevenu » au code de déontologie de la SNCF et aux référentiels internes, qui rappellent que les agents doivent utiliser les moyens informatiques mis à leur disposition à des fins exclusivement professionnelles, une utilisation ponctuelle à titre privée étant seulement tolérée. Selon la cour d’appel, les agissements du requérant étaient d’autant plus graves que sa qualité d’agent chargé de la surveillance générale aurait dû le conduire à avoir un comportement exemplaire.

52. La Cour, qui observe que les juridictions internes ont ainsi dûment examiné le moyen du requérant tiré d’une violation de son droit au respect de sa vie privée, juge ces motifs pertinents et suffisants. Certes, en usant du mot « *personnel* » plutôt que du mot « *privé* », le requérant a utilisé le même terme que celui que l’on trouve dans la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle l’employeur ne peut en principe ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme étant « *personnels* » (paragraphe 18 ci-dessus). Toutefois, au regard de l’appréciation de compatibilité des mesures litigieuses avec l’article 8 de la Convention qu’il revient à la Cour d’effectuer, cela ne suffit pas pour mettre en cause la pertinence ou la suffisance des motifs retenus par les juridictions internes, eu égard au fait que la charte de l’utilisateur pour l’usage du système d’information de la SNCF indique spécifiquement que « *les informations à caractère privé doivent être clairement identifiées comme telles (option “Privé” dans les critères Outlook, notamment) [et qu’il en est de même des supports recevant ces informations (répertoire “Privé”)]* ». La Cour conçoit en outre qu’ayant constaté que le requérant avait utilisé une partie importante des capacités de son ordinateur professionnel pour stocker les fichiers litigieux (1 562 fichiers représentant un volume de 787 mégaoctets), la SNCF et les juridictions internes aient jugé nécessaire d’examiner sa cause avec rigueur.

53. En conséquence, la Cour, qui rappelle par ailleurs qu’il lui faut considérer les décisions critiquées à la lumière de l’ensemble de l’affaire, estime que les autorités internes n’ont pas excédé la marge d’appréciation dont elles disposaient, et qu’il n’y a donc pas eu violation de l’article 8 de la Convention.

II. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L’ARTICLE 6 § 1 DE LA CONVENTION

54. Le requérant soutient qu’au vu de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, il ne pouvait s’attendre à ce qu’elle conclue en sa cause que l’ouverture par son employeur des fichiers litigieux était compatible avec son droit au respect de sa vie privée. Selon lui, en rendant ainsi fautif un comportement jusque-là licite, elle a opéré une « *restriction* » à sa jurisprudence constante et, l’appliquant rétroactivement, a porté « *atteinte à la sécurité juridique et aux anticipations des justiciables* ». Il soutient également que le fait qu’un ancien directeur juridique de la SNCF est avocat général à la Cour de cassation depuis 2 000 jette un « *réel doute* » sur l’impartialité de cette juridiction. Il invoque l’article 6 § 1 de la Convention, aux termes duquel :

« *Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...) par un tribunal (...), qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...)* ».

55. Comme la Cour l’a précédemment constaté (paragraphe 44 ci-dessus), la Cour de cassation – saisie d’un grief tiré de l’article 8 – avait jugé avant les faits de la cause que, sauf risque ou événement particulier, l’employeur ne pouvait ouvrir les

fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou après que celui-ci ait été dûment appelé. Elle avait toutefois ajouté que les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail étaient présumés, sauf si le salarié les identifiait comme étant personnels, avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur pouvait y avoir accès hors sa présence. Il ressortait donc du droit positif tel qu'il était établi à l'époque des faits de la cause que l'employeur pouvait dans cette limite ouvrir les fichiers figurant sur l'ordinateur professionnel d'un employé. La Cour constate par ailleurs que le grief selon lequel l'impartialité de la Cour de cassation aurait été affectée par le fait qu'un ancien directeur juridique de la SNCF figurait parmi les avocats généraux n'est pas étayé, le requérant ne prétendant pas même que cet avocat général aurait participé au traitement de son pourvoi.

56. La Cour conclut en conséquence que cette partie de la requête est manifestement mal fondée. Elle la déclare donc irrecevable et la rejette en application de l'article 35 § 3 a) et 4 de la Convention.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

1. Déclare, à l'unanimité, la requête recevable pour autant qu'elle concerne l'article 8 de la Convention, et irrecevable pour le surplus ;
2. Dit, par six voix contre une, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention.

RAPPELS ET COMMENTAIRES

Dans la décision du 22 février 2018 ici commentée, la Cour européenne des droits de l'homme précise les conditions d'une ingérence d'une autorité publique dans l'exercice du droit à la vie privée d'un salarié sur son lieu de travail en définissant les limites dans lesquelles un employeur peut accéder aux fichiers du disque dur d'un ordinateur professionnel sans information et en l'absence du salarié. La Cour avait été saisie d'un grief tiré de la violation du droit au respect de la vie privée issu de l'article 8 de la Charte européenne de sauvegarde des droits de l'homme (plus communément appelée Convention européenne des droits de l'homme).

Pour rappel, la Convention européenne des droits de l'homme est d'application directe dans l'ordre juridique interne. Par conséquent, même si la Cour de Strasbourg n'a pas le pouvoir de modifier directement la loi d'un État, ses décisions sont applicables directement à l'État.

Aux termes du premier alinéa de l'article 8 « *toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ». La notion de vie privée ne se prête pas à une définition exhaustive⁽¹⁾ tant elle est évolutive. Dans le souci d'apporter une protection toujours plus efficace, la Cour de Strasbourg s'est employée à dégager au fil du temps une interprétation extensive de cette notion. Elle a identifié, au cas par cas, les situations pouvant en relever et considère que le droit à la vie privée est un concept plus large que la seule référence à l'intimité de la vie privée⁽²⁾. À titre d'exemple, d'après la jurisprudence européenne, relèvent de la notion de « vie privée », l'identité personnelle, l'orientation et l'activité sexuelle, l'identité de genre, la protection des données, le droit de ne pas subir le bruit ou les émissions toxiques, le droit de ne pas être victime de harcèlement etc.

(1) CEDH, Costello-Roberts c. Royaume-Uni, § 35, req. n°13134/87.

(2) CEDH, Niemitz c. Allemagne, 16 décembre 1992, § 29, req. n°13710/88.

Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

En outre, la Cour considère que dans la sphère professionnelle, la notion de vie privée ne peut pas se limiter à un « cercle intime » et qu'elle doit également comprendre, dans une certaine mesure, le droit pour l'individu de nouer des relations avec ses semblables (3). C'est ainsi qu'elle a pu considérer que des appels téléphoniques non professionnels d'une personne depuis son lieu de travail pouvaient relever des notions de « vie privée » et de « correspondance » au sens de l'article 8 paragraphe 1 (4). Il s'agit donc d'une notion qui n'est pas figée, de sorte que le juge est tenu de prendre en compte les évolutions de la société pour en définir la substance, tel que les progrès technologiques dans les domaines de la communication et de l'information.

Récemment, dans un arrêt *Barbulescu c. Roumanie* du 5 septembre 2017, la Cour a étendu cette protection à toute forme de communication du salarié sur son lieu de travail.

En droit interne, cette notion trouve ses origines dans l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui prévoit que « le but de toute association politique est la conservation des droits naturels et imprescriptibles de l'homme. Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté et la résistance à l'oppression ». Or, la liberté proclamée par cet article implique, selon le Conseil constitutionnel, le respect de la vie privée (5). Elle a ensuite été consacrée par la loi n°70-643 du 17 juillet 1970 visant à renforcer la garantie

des droits individuels des citoyens et a été codifiée à l'article 9 du code civil qui dispose dans son premier alinéa que « toute personne a droit au respect de sa vie privée ».

De surcroît, le Conseil constitutionnel a érigé ce principe en liberté publique constitutionnellement garantie, par une décision du 18 janvier 1995, considérant que « la méconnaissance du droit au respect de la vie privée peut être de nature à porter atteinte à la liberté individuelle » (6). Par cette décision, le juge constitutionnel a retenu une acception large de la notion de « vie privée », englobant tout ce qui touche à la personne, voire les informations personnelles qui concerneraient n'importe quel élément de la vie privée.

La première chambre civile de la Cour de cassation a affirmé, quant à elle, dès 1990 que « toute personne, quels que soient son rang, sa naissance, sa fortune, ses fonctions présentes ou à venir, a droit au respect de sa vie privée » (7).

Une première reconnaissance de l'existence d'un droit à la vie privée sur le lieu de travail des salariés a été consacrée par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui a jugé que le salarié avait droit, même au temps et sur le lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, celle-ci impliquant spécialement le secret des correspondances. Par conséquent, l'employeur ne peut prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail, même s'il avait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (8).

Pour les agents publics, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ne fait pas expressément mention du droit au respect de la vie privée. Cependant, compte tenu de sa valeur constitutionnelle, ce droit s'impose à tout employeur, relevant aussi bien du secteur privé que du secteur public. Par conséquent, les principes dégagés par les juridictions judiciaires sont également transposables aux agents publics en

(3) *Ibidem*.

(4) CEDH, *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, § 44, req. n°20605/92.

(5) Conseil Constitutionnel, 23 juillet 1999, n°99-416 DC.

(6) Conseil Constitutionnel, 18 janvier 1995, n° 94-352 DC.

(7) Cour de cassation, 1^{re} Chambre civile, 23 octobre 1990, pourvoi n°89-13163.

(8) Cour de cassation, Chambre sociale, 2 octobre 2001, *Nikon*, pourvoi n°99-42942.

l'absence de dispositions légales spéciales contraires résultant de l'intérêt général.

On peut toutefois noter que certaines libertés garanties par le statut assurent une protection contre des décisions attentatoires à la vie privée du fonctionnaire. On peut ainsi relever les dispositions issues de l'article 6 de la loi susvisée, qui posent l'interdiction de toute discrimination fondée sur les opinions (politique, philosophique, religieuse...), les origines, le patronyme, l'âge, la situation familiale etc.

Le respect de la vie privée signifie que l'employeur n'a pas à connaître ni à intervenir dans la vie extra-professionnelle de l'agent. Cependant, la jurisprudence sociale de la Cour de cassation, influencée par la Cour européenne des droits de l'homme, tend de plus en plus à concilier le respect du droit à la vie privée avec les exigences professionnelles qui s'imposent à l'agent, dont notamment, les obligations déontologiques auxquelles il est soumis.

Dans l'affaire ici commentée, il s'agissait d'un adjoint en chef d'une brigade de surveillance chargé de la sûreté ferroviaire, suspendu de ses fonctions à la suite d'une mise en examen pour dénonciation calomnieuse. L'intéressé, ayant bénéficié d'un non-lieu, avait émis le souhait d'être réintégré dans ses anciennes fonctions. Or, à son retour, le requérant constata que son ordinateur professionnel avait été saisi. En effet, son remplaçant ayant trouvé sur cet ordinateur des attestations frauduleuses de changement de résidence, ainsi que de nombreux fichiers à caractère pornographique, en informa sa hiérarchie qui engagea une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant.

L'agent fut alors licencié et radié des cadres au motif que ces faits sont contraires à l'obligation d'exemplarité particulière liée à ses fonctions et aux dispositions internes de la charte des systèmes d'information de la SNCF.

Dans un premier temps, le requérant avait saisi le tribunal des prud'hommes

d'une demande tendant à ce que son licenciement fût reconnu comme dénué de toute cause réelle et sérieuse. Mais le conseil des prud'hommes rejeta sa demande. En seconde instance, la cour d'appel d'Amiens tout en rappelant que « *les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise sont, sauf lorsqu'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence* » précisait également qu'un « *salarié ne peut utiliser l'intégralité d'un disque dur, censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé* » (9). Ainsi, le requérant fut débouté de sa demande. Au terme de cette procédure contentieuse, la Cour de cassation donna raison aux juges du fond en jugeant qu'il ne suffit pas de donner le titre « personnel » au disque dur d'un PC pour rendre personnelles toutes les données y figurant (10).

C'est dans ce contexte que l'agent a formé un recours auprès de la Cour européenne des droits de l'homme. Invoquant l'article 8 de la CEDH, le requérant s'est plaint d'une violation de son droit au respect de la vie privée au motif que son employeur avait ouvert, hors sa présence, des fichiers figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel sous un intitulé « *données personnelles* ».

Les faits de l'espèce posent la question de la marge de manœuvre dont dispose l'employeur pour accéder, sans information préalable et en l'absence du salarié, aux dossiers se trouvant dans le disque dur par défaut de l'ordinateur professionnel du salarié.

Pour rechercher si l'ingérence de l'employeur dans la vie privée du salarié était justifiée et non démesurée, la Cour de Strasbourg s'emploie à préciser le cadre légal dans lequel le droit à l'ingérence est admis et vérifie au regard des faits de l'espèce, le respect de ce cadre légal.

Aux termes du deuxième alinéa de l'article 8, « *il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est*

(9) Cour d'appel d'Amiens, Chambre sociale, 15 décembre 2010, appel n°10/02179.

(10) Cour de cassation, Chambre sociale, 4 juillet 2012, pourvoi n°11-12502.

prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

Sur le fondement de cette disposition, la Cour examine en premier lieu l'existence, en l'espèce, d'une ingérence d'une autorité publique dans le droit à la vie privée du salarié.

L'ingérence d'une autorité publique dans le droit à la vie privée du salarié

Dans un premier temps, la Cour se livre à une analyse de l'applicabilité de l'article 8 afin de confirmer l'existence d'une ingérence de la part d'une autorité publique dans la vie privée du salarié. Dans un second temps, la Cour détermine si l'autorité publique assume une obligation positive ou négative concernant l'application des droits issus de l'article 8.

Sur le premier point, l'article 8 est applicable si l'ingérence est commise par une autorité publique. Or, le gouvernement contestait son applicabilité au motif que la SNCF ne pouvait être regardée comme telle, car étant un établissement public industriel et commercial, son personnel relève du droit privé, que les décisions réglementaires qu'elle prend sont des actes de droit privé et que les litiges relèvent du juge judiciaire.

Cependant, la Cour de Strasbourg conteste les arguments du Gouvernement faisant valoir que la SNCF est une personne morale de droit public, placée sous la tutelle de l'État, dont la direction est nommée par lui, qui assure un service public, qui détient un monopole et qui bénéficie d'une garantie implicite de l'État. Elle conclut en affirmant que la SNCF est bien une autorité publique au sens de l'article 8 de la CEDH.

Par la suite, les juges déterminent s'il y a bien eu ingérence dans le droit à la vie privée du salarié. Le Gouvernement faisait valoir, pour justifier qu'il n'y avait pas ingérence, que l'agent n'avait pas correctement indiqué que les fichiers ouverts par sa hiérarchie étaient privés. Or, la Cour constate que l'ingérence est caractérisée dès lors que des fichiers personnels ont été ouverts sur l'ordinateur professionnel du requérant sans qu'il en ait été informé et en dehors de sa présence.

Dans un second temps, les juges recherchent si le gouvernement devait s'acquitter d'une obligation positive ou négative pour garantir le respect de l'article 8. En effet, le législateur a l'obligation de se conformer aux principes de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, mais aussi d'en assurer le respect. Ainsi, si l'article 8 consacre un principe de non-ingérence des pouvoirs publics dans le droit à la vie privée des individus, la Cour a aussi progressivement admis « *qu'à cet engagement plutôt négatif peuvent s'ajouter des obligations positives inhérentes à un respect effectif de la vie privée (...). Elles peuvent impliquer l'adoption de mesures visant au respect de la vie privée jusque dans les relations des individus entre eux* » (11). Ainsi, dans certaines circonstances, l'État peut être tenu de prendre des mesures concrètes pour permettre aux individus d'exercer les droits qui leur sont conférés par l'article 8.

En l'espèce, la Cour n'a pas retenu d'obligations positives pour l'autorité publique, mais seulement une obligation négative de ne pas interférer dans la vie privée du salarié.

Dès lors que l'ingérence est confirmée, les juges opèrent un contrôle permettant de s'assurer que celle-ci était proportionnelle au but poursuivi. Pour ce faire, la Cour se livre à une évaluation portant sur les questions suivantes :

- ➡ l'existence d'une loi nationale ainsi que la clarté et la précision de la loi concernée,
- ➡ la poursuite d'un but légitime,
- ➡ la nécessité de la mesure prise dans une société démocratique.

(11) CEDH, X. & Y. c. Pays-Bas, arrêt du 26 mars 1985, § 23, req. n° 8978/80.

L'ingérence prévue par la loi

Le second paragraphe de l'article 8 apporte des tempéraments permettant aux États de bénéficier d'une certaine marge d'appréciation pour juger de la nécessité d'une ingérence. Ainsi, le droit à la vie privée peut être limité si prévue par la loi, cette ingérence poursuit un ou des buts légitimes et est nécessaire dans une société démocratique pour atteindre ces derniers (12).

L'expression « *prévu par la loi* » implique un double contrôle de légalité et de prévisibilité.

En effet l'ingérence doit nécessairement avoir un fondement légal en droit interne pour que la conduite litigieuse soit compatible avec l'article 8 de la CEDH (13). Dans le cas contraire, la mesure prise sera considérée comme une violation de l'article 8, et l'affaire ne sera pas examinée plus au fond. Par conséquent, la Cour examine la loi en cause telle qu'elle est interprétée par les juridictions internes. Les sources juridiques ne sont pas définies de manière limitative. Il peut s'agir d'une norme nationale, d'un code de déontologie, d'un règlement intérieur ou toutes autres sources ayant un effet contraignant. En revanche, des pratiques administratives ou autres directives non contraignantes, ne constituent pas une base légale suffisante (14).

Par ailleurs, la Cour européenne rappelle dans cette affaire que l'expression « *prévu par la loi* » implique que le droit interne doit offrir une certaine protection contre les atteintes arbitraires de la puissance publique aux droits garantis par le paragraphe 1. Cela signifie que doit aussi être examinée la qualité de la loi en cause ; les termes de la loi doivent être accessibles à la personne concernée qui doit pouvoir en prévoir les conséquences pour elle et sa compatibilité avec la prééminence du droit (15). L'exigence de prévisibilité est davantage satisfaite lorsque ces sources juridiques sont soumises à un contrôle juridictionnel.

En droit interne, le code du travail aménage d'une manière générale une

Code du travail

Article L. 1121-1

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

Article L. 1321-3

« Le règlement intérieur ne peut contenir : (...) 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

protection des droits et libertés individuelles des salariés, tout en admettant qu'ils puissent être limités. Ainsi, les articles L. 1121-1 et L. 1321-3 disposent qu'au sein de l'entreprise, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché et que le règlement intérieur établi par l'employeur doit respecter les mêmes limites.

La loi prévoit donc deux conditions dans lesquelles une restriction aux droits et libertés peut être apportée :

- ➡ lorsqu'elle est justifiée par la nature de la tâche,
- ➡ lorsqu'elle est proportionnée au but recherché.

La chambre sociale de la Cour de cassation a progressivement apporté des précisions sur les conditions relatives à ces restrictions.

Par un arrêt du 17 mai 2005, elle a clarifié le périmètre d'ingérence de l'employeur dans le droit à la vie privée du salarié, en jugeant que « *sauf risque ou évènement particulier, l'employeur ne pouvait ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé* » (16).

Toutefois, elle a admis que les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par

(12) § 42 de la décision, précité.

(13) CEDH, Kopp c. Suisse, 25 mars 1998, § 55, req. n° 23224/94.

(14) CEDH, Khan c. Royaume-Uni, 12 mai 2000, § 27, req. n° 35394/97.

(15) CEDH, Kopp c. Suisse, 25 mars 1998, § 55, req. n° 23224/94, précitée.

(16) Cour de cassation, Chambre sociale, 17 mai 2005, pourvoi n° 03-40017.

son employeur pour l'exécution de son travail, étaient présumés, sauf si le salarié les identifiait comme étant personnels, avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur pouvait y avoir accès hors sa présence (17). À ce titre, le juge de cassation a précisé que la seule dénomination « Mes documents » donnée à un fichier créé par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, ne lui conférait pas un caractère personnel, permettant à l'employeur de l'ouvrir hors la présence de l'intéressé (18). S'agissant des fonctionnaires, le juge rappelle qu'un courriel rédigé par un agent public sur sa messagerie professionnelle, est présumé revêtir un caractère professionnel (19).

Outre l'existence de dispositions légales, il appartient à l'État de veiller à ce que la loi satisfasse aux exigences de prévisibilité, usant alors de termes suffisamment clairs et précis permettant d'établir dans quelles circonstances et sous quelles conditions la loi habilite l'autorité publique à prendre de telles mesures restrictives (20). Cette analyse implique que, subjectivement, le citoyen dispose de renseignements suffisants sur la norme juridique applicable. C'est pour cette raison que dans le rapport publié par la CNIL en 2002, intitulé « La cyber surveillance sur les lieux de travail », la commission préconisait la mise en place de « chartes d'information » afin « d'informer les utilisateurs, de sensibiliser les agents publics aux exigences de sécurité, et appeler leur attention sur certains comportements de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de l'administration ».

Pour la CEDH, l'ingérence dénoncée avait donc bien une base légale, celle du code du travail, qui en dépit des termes très généraux de ses dispositions, a été utilement interprétée par les juges nationaux, permettant ainsi aux employeurs de savoir suffisamment précisément en quelles circonstances et sous quelles conditions la mesure contestée pouvait être mise en œuvre. De surcroît, à cette base légale viennent s'ajouter la charte utilisateur, le code de déontologie ainsi que les référentiels internes de la SNCF.

L'existence d'un but légitime

L'analyse de l'existence d'un but légitime peut se faire à la lumière d'une lecture combinée de l'article 8 et de l'article 18 de la Convention européenne des droits de l'homme, lequel dispose que « *les restrictions qui, aux termes de la présente Convention, sont apportées auxdits droits et libertés ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues* ». On retrouve ainsi la notion de but légitime et de prévisibilité.

La notion de but légitime recouvre les différents motifs légitimes, mentionnés dans la seconde partie du paragraphe 2 de l'article 8, qui peuvent être invoqués pour justifier une restriction du droit au respect de la vie privée. Il s'agit de la sécurité nationale, la sûreté publique, le bien-être économique du pays, la défense de l'ordre et la prévention des infractions pénales, la protection de la santé ou de la morale, la protection des droits et libertés d'autrui.

Dans l'affaire ici analysée, le gouvernement français invoquait la prévention des infractions pénales ainsi que la protection des droits et libertés d'autrui. La Cour européenne a exclu le premier motif, dans la mesure où l'ouverture des fichiers litigieux ne relève pas d'une procédure pénale dirigée contre le requérant et qu'aucune pièce ne justifiait que le contenu des fichiers en cause puisse caractériser une infraction pénale.

En revanche, la Cour admet l'existence d'un but légitime dans la protection des droits et libertés d'autrui. Les juges considèrent dans ce cadre que l'employeur peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques mis à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. À ce titre, la Cour de cassation a eu l'occasion de juger que l'employeur pouvait reprocher au salarié un manquement à ses obligations contractuelles en raison d'un usage abusif de l'outil informatique à des fins privées (21) ou à des fins immorales susceptibles de nuire aux intérêts de l'entreprise (22).

(17) Cour de cassation, Chambre sociale, 18 octobre 2006, pourvoi n°04-48.025.

(18) Cour de cassation, Chambre sociale, 10 mai 2012, pourvoi n°11-13884.

(19) Cour d'Appel de Rennes, 14 janvier 2010, n°08/02909.

(20) CEDH, Copland c. Royaume-Uni, § 46, n°62617/00.
CEDH, Halford c. Royaume-Uni, 25 juin 1997, § 49, précitée.

En effet, les obligations déontologiques qui incombent à tout salarié ou agent public, imposent à chacun d'entre eux de s'assurer que l'utilisation à titre privé de l'outil informatique qu'ils pourraient en faire, ne les place pas dans une situation litigieuse. À titre d'exemple, la connexion à des « sites contraires à la déontologie policière (...) présentant des images de jeunes mineures (...) [pour] une durée totalisant 20 % de son temps de connexion » est de nature à justifier une sanction disciplinaire (23). La même obligation s'impose s'agissant du contenu des fichiers conservés sur l'ordinateur mis à la disposition d'un agent par l'administration (24).

Par ailleurs, le pouvoir hiérarchique permettant à l'employeur d'exercer dans l'intérêt du service un contrôle et une surveillance des salariés (25) ou des fonctionnaires, implique corrélativement, un devoir d'obéissance qui se traduit dans la fonction publique, par le devoir d'obéissance hiérarchique posé par l'article 28 du statut général. Il résulte de cette disposition que l'agent public doit se soumettre aux règles légales de surveillance mises en place par l'autorité territoriale. Ainsi, l'utilisation à des fins personnelles de l'outil informatique mis à disposition de l'agent peut être légalement interdite à la condition que celui-ci en soit informé dans certaines conditions (26).

Pour finir, la Cour de Strasbourg procède à l'examen du caractère nécessaire de cette ingérence dans une société démocratique.

La nécessité d'une telle mesure dans une société démocratique

La légalité et la légitimité de l'ingérence ne suffisent pas à garantir la conformité de la mesure prise aux conditions de dérogation de l'article 8. La Cour avait énoncé dans l'arrêt Handyside contre Royaume-Uni (27), que « grâce à leurs contacts directs et constants avec les forces vives de leur pays, les autorités de l'État se trouvent en principe mieux placées que le juge international pour se prononcer sur le contenu précis de ces exigences comme

sur la "nécessité" d'une "restriction" ou "sanction" destinée à y répondre ». Si la Cour n'a pas donné de définition de la notion de « nécessité », elle a cependant pu affirmer que « l'adjectif n'est pas synonyme "d'indispensable" mais n'a pas non plus la souplesse de termes tels qu'"admissible", "normal", "utile", "raisonnable" ou "opportun" » (28).

Une telle analyse implique d'effectuer un examen de la proportionnalité. Ainsi, comme le souligne la Cour, la nécessité implique une ingérence fondée sur un besoin social impérieux et proportionné au but légitime poursuivi (29).

La Cour va ainsi rechercher la présence de deux éléments :

- ➔ si les motifs invoqués sont pertinents et suffisants,
- ➔ si la législation et la pratique interne offraient des garanties adéquates et suffisantes contre les abus et l'arbitraire.

Par conséquent, l'autorité publique doit s'assurer que les mesures de contraintes qu'elle édicte ne portent pas une atteinte excessive aux droits et libertés des agents, notamment au droit à la vie privée. Dans un rapport d'étude de 2001, la CNIL affirmait déjà qu'une « interdiction générale et absolue de toute utilisation d'internet à des fins autres que professionnelles ne paraît pas réaliste dans une société de l'information et de la communication. Un usage raisonnable, non susceptible d'amoindrir les conditions d'accès professionnels au réseau ne mettant pas en cause la productivité paraît généralement et socialement admis par la plupart des administrations » (30).

La grande chambre de la CEDH (31) avait d'ailleurs souligné, dans sa décision Barbulescu que « les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail. Le respect de la vie privée et de la confidentialité des communications continue à s'imposer, même si ces dernières peuvent être limitées dans la mesure du nécessaire » (32).

(21) Cour de cassation, Chambre sociale, 16 mai 2007, pourvoi n°05-43.455.

(22) Cour de cassation, Chambre sociale, 2 juin 2004, pourvoi n°03-45.269.

(23) Conseil d'État, 10 avril 2009, req. n°312092.

(24) Cour administrative d'appel de Marseille, 14 octobre 2003, req. n°02MA01705.

(25) Cour de cassation, Chambre sociale, 14 mars 2000, pourvoi n°98-42090.

(26) Se référer aux IAJ du mois d'avril 2003, précités.

(27) CEDH, Handyside c. Royaume-Uni, 7 décembre 1976, req. n°5493/72.

(28) CEDH, Handyside c. Royaume-Uni, § 48, précité.

(29) CEDH, Olsson c. Suède, 24 mars 1988, req. n°10465/83. Voir aussi décision CEDH, Segerstedt-Wiberg c. Suède, 6 juin 2006, § 88, req. n°62332/00.

Ainsi, la CEDH n'interdit pas la mise en place de mesures de surveillance, mais elle impose que celles-ci soient proportionnées et qu'elles s'accompagnent de garanties suffisantes contre les éventuels abus de l'employeur. On retrouve le principe de proportionnalité présent dans les dispositions précitées du code du travail : les restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives sont justifiées uniquement par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Pour établir si la mesure prise par l'employeur était proportionnelle au but poursuivi, la Cour veille à ce que l'interprétation du droit interne par les juridictions ne soit par arbitraire ou manifestement déraisonnable. Il s'agit de conserver un équilibre entre des intérêts privés et publics concurrents.

Elle relève ainsi, au cas d'espèce, que la Cour d'appel d'Amiens s'était fondée sur le constat que les photographies ou vidéos pornographiques litigieuses figuraient dans un fichier dénommé « *rires* », lui-même contenu dans un disque dur dénommé « *D:/données personnelles* », ainsi que sur l'argument de la SNCF qui assurait que ce disque dur portait une telle dénomination par défaut et servait traditionnellement aux agents pour stocker leurs documents professionnels.

La Cour d'appel avait ensuite considéré « *qu'un salarié ne pouvait pas utiliser l'intégralité d'un disque dur, censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé* ». De surcroît, si le code de déontologie de la SNCF n'interdit pas l'utilisation ponctuelle et raisonnable de l'outil informatique pour des actes de la vie courante et familiale, la charte « utilisateur », quant à elle, prévoyait que « *les informations à caractère privé [devaient] être clairement identifiées comme telles (option "privée" dans les critères Outlook) et qu'il en allait de même des "supports recevant des informations (répertoire "privé")* ». Elle excluait également toute utilisation entraînant des consommations importantes de capacité et tout accès à des sites dont le contenu est contraire à

l'ordre public, à la dignité des personnes et aux bonnes mœurs.

Ainsi, la Cour européenne a estimé que les juges d'appel et de cassation avaient raisonnablement interprété le droit interne. Par conséquent, selon les juges de Strasbourg, bien que le requérant ait utilisé le même terme, préconisé par la jurisprudence de la Cour de cassation, pour qualifier de « *personnel* » les fichiers litigieux, il ne pouvait se prévaloir de cet argument pour mettre en cause la pertinence des motifs retenus par les juridictions internes, dans la mesure où la charte informatique de la SNCF indiquait spécifiquement que les informations à caractère privé devaient être clairement identifiées comme telles. Par ailleurs, il avait utilisé de façon démesurée une partie importante des capacités de son ordinateur professionnel pour stocker les fichiers en cause. Par conséquent, la SNCF n'avait pas outrepassé son pouvoir de surveillance hiérarchique.

La mesure prise reposant bien sur une base légale suffisamment claire et précise, poursuivant un but légitime et étant proportionnelle à ce dernier, la Cour a estimé que le gouvernement n'avait pas violé les dispositions de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

La décision de la Cour de Strasbourg qui ne s'appuie pas sur les mêmes fondements que celle de la Cour de cassation, n'enlève pourtant rien à la portée de l'arrêt rendu par cette dernière. En effet, la décision de la Cour de cassation reposait sur le motif que « *la dénomination donnée au disque dur lui-même ne [pouvait] conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient* » de sorte que l'employeur ne puisse y accéder. Le salarié aurait dû nommer chaque fichier individuellement, « *privé* ».

Dans cette affaire, la Cour de cassation puis la CEDH ont jugé l'une et l'autre que les fichiers litigieux qui n'étaient pas identifiés comme « *privés* », tel que l'indiquait la charte informatique, pouvaient être ouverts par l'employeur.

(30) Se référer à l'article sur « *Le contrôle par l'administration de l'usage d'internet et des messageries électroniques* » dans les IAJ du mois d'avril 2004.

(31) Formation de recours de la CEDH.

(32) CEDH, Barbulescu c. Roumanie, 5 septembre 2017, § 80, req. n°61496/08.

Finalement, ces décisions alertent sur l'importance du rôle des chartes informatiques. Il appartient à chaque agent de veiller, en

présence d'une charte informatique, aux mentions qui y figurent. ■



TOUT LE STATUT D'UN SEUL **BIP**

Le statut de la fonction publique territoriale
actualisé en permanence sur la Banque d'Information
sur le Personnel (BIP) des collectivités territoriales.

CIG petite couronne

Pour s'abonner à BIP ou pour
tout renseignement :
Contactez-nous, par courriel :
bip@ci8929394.fr
ou par téléphone,
au 01 56 96 81 10

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

Allocation-chômage Chômage

Arrêté du 3 mai 2018 portant agrément de l'avenant n° 1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage
(NOR : MTRD1803345A)
JO, n° 113, 18 mai 2018, texte n° 31.- 2 p.

Cet arrêté précise les différents cas de perte involontaire d'emploi ouvrant droit à indemnisation du chômage.

Bulletin de paie Charges sociales

Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail
(NOR : CPAS1812606A)
JO, n° 108, 12 mai 2018, texte n° 34.- 5 p.

Cet arrêté modifie l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail.

Contrôle URSSAF

Arrêté du 9 avril 2018 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1^{er} avril 2018
(NOR : CPAS1809806A)
JO, n° 111, 16 mai 2018, texte n° 18.- 11 p.

Cet arrêté fixe le nouveau modèle de la charte du cotisant contrôlé applicable à compter du 17 mai 2018. Cette mise à

jour prend en compte la modification des taux de majorations de retard en cas de paiement tardif des cotisations.

Élection professionnelle Commission administrative paritaire Comité technique

Note d'information du 17 avril 2018 relative à la préparation des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires et aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
(NOR : INTB1808908C)
DGCL, 22 mai 2018.- 38 p.

La présente note apporte des précisions sur l'organisation des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP), aux commissions consultatives paritaires (CCP) et aux comités techniques (CT) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, qui auront lieu le 6 décembre 2018, ainsi que sur les modalités de recensement par les préfetures de ces scrutins (« cartographie ») dans la perspective de la remontée des résultats. Cette note d'information en présente l'organisation, la méthodologie et le calendrier de travail.

Arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale
(NOR : PRMG1814149A)
JO, n° 127, 5 juin 2018, texte n° 1.- 2 p.

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale est fixée au 6 décembre 2018. Les demandes d'inscription et de radiation sur les listes électorales doivent être déposées au plus tard le 17 octobre 2018 et les listes de candidats au plus tard le 25 octobre 2018.

Fonction publique de l'État

Recrutement

Contrat à durée déterminée

Préparation aux concours administratifs

Circulaire du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'État, dénommé « contrat PrAB »
(NOR : CPAF1801893C)
Circulaire.legifrance.gouv, mai 2018.- 20 p.

L'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé, à titre expérimental, un nouveau dispositif de recrutement dans la fonction publique permettant à des personnes sans emploi (jeunes sans emploi de 28 ans au plus, personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires de minima sociaux), recrutées par contrat à durée déterminée, de bénéficier, en alternance, d'une préparation spécifique aux concours d'accès à la fonction publique. Le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 en précise les modalités d'application. La présente circulaire précise les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation pour la fonction publique de l'État. Le contrat, dénommé « contrat PrAB » pour « Préparation aux concours de catégorie A et B » associe l'exercice d'une activité professionnelle dans une administration publique de l'État et des actions d'accompagnement et de formation spécifiques en vue de la présentation au concours correspondant au corps du poste occupé.

Fonction publique de l'État

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Conservateur de bibliothèques

Bibliothécaire

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
(NOR : ESRH1733503A)
JO, n° 119, 26 mai 2018, texte n° 57.- 4 p.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est applicable aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques. Un premier tableau publie les plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), mentionnés à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, selon le groupe de fonctions. Un

second tableau précise les montants minimaux annuels de l'IFSE en fonction du grade. Enfin, un troisième tableau liste les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, mentionnés à l'article 4 de ce décret.

Lettre recommandée

Document numérique

Administration électronique

Décret n° 2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique
(NOR : ECOI1708540D)
JO, n° 108, 12 mai 2018, texte n° 16.- 3 p.

Ce décret fixe les modalités d'application de l'article 93 de la loi pour une République numérique relatif au recommandé électronique. Il précise les conditions d'application visant à garantir l'équivalence de l'envoi d'une lettre recommandée électronique avec l'envoi d'une lettre recommandée. Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Le décret n° 2011-144 du 2 février 2011 relatif à l'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique pour la conclusion ou l'exécution du contrat est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent décret. Toutefois, les envois de lettres recommandées effectués en application de ce décret restent régis par ses dispositions.

Police municipale

Agent de police municipale

Garde champêtre

Permis de conduire

Décret n° 2018-387 du 24 mai 2018 précisant les conditions d'accès aux informations des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules
(NOR : INTD1728556D)
JO, n° 118, 25 mai 2018, texte n° 5.- 6 p.

Ce décret définit les catégories de personnes autorisées à accéder directement aux données du système national des permis de conduire (SNPC) et au système d'immatriculation des véhicules (SIV) ou à en être destinataires par l'intermédiaire d'un agent de l'État. Le texte détaille précisément les modalités selon lesquelles, les agents de police municipale, les gardes champêtres, ainsi que les maires, peuvent désormais accéder aux fichiers SNPC et SIV. Il est par ailleurs précisé que les agents de police judiciaire adjoints et les gardes champêtres, individuellement désignés et habilités par le préfet, sur proposition du maire de la commune, aux seules fins d'identifier les auteurs des infractions au code de la route qu'ils sont habilités à constater « *reçoivent communication des informations (...), à raison de leurs attributions et dans la limite du besoin d'en connaître, au moyen d'un accès direct* ».

Police municipale

Commission consultative des polices municipales

Arrêté du 16 mai 2018 portant nomination à la commission consultative des polices municipales

(NOR : INTD1807906A)

JO, n° 114, 19 mai 2018, texte n° 34.- 2 p.

Cet arrêté renouvelle la commission consultative des polices municipales. Sont nommés membres de cette commission, les représentants des maires des communes employant des agents de police municipale, de l'État et des agents de police municipale.

Sécurité informatique

Sécurité intérieure

Droit communautaire

Décret n° 2018-384 du 23 mai 2018 relatif à la sécurité des réseaux et systèmes d'information des opérateurs de services essentiels et des fournisseurs de service numérique

(NOR : PRMD1809740D)

JO, n° 118, 25 mai 2018, texte n° 1.- 9 p.

Ce décret précise les modalités d'application du titre 1^{er} de la loi n° 2018-133 du 26 février 2018, transposant la directive (UE) 2016/1148 du Parlement européen et du Conseil du 6 juillet 2016 concernant des mesures destinées à assurer un niveau élevé commun de sécurité des réseaux et des systèmes d'information dans l'Union. Ce texte fixe la liste des services essentiels au fonctionnement de la société ou de l'économie et précise la nature des modalités de désignation des opérateurs de services essentiels.

Temps partiel thérapeutique

Fonction publique

Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

(NOR : CPAF1807455C)

Circulaire.legifrance.gouv, mai 2018.- 18 p.

L'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique prévues aux titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires. Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé. Cette circulaire présente la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire. Ainsi, les dispositions de l'article 8, entrées en vigueur dès le 21 janvier 2017, prévoient que les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie, un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD), accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement selon les dispositions décrites dans le 5-1 de la présente circulaire. La circulaire n° B9/07-177 du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique est abrogée.

Lire aussi statut commenté page 8. ■

Références

Documents parlementaires

Cette rubrique regroupe les références des projets, propositions de lois, avis, rapports et questions écrites et orales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Centre de gestion Archivage Dossier individuel Collectivités territoriales

Question écrite n° 02676 du 28 décembre 2017 relative au délai de conservation des dossiers des agents des collectivités et établissements publics adhérents aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

JO Sénat, 15 mars 2018.- p. 1231

La réponse ministérielle précise les délais de conservation de la copie des dossiers des agents des collectivités et établissements publics adhérents à un centre de gestion. Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion (CDG) précise que ceux-ci constituent et tiennent à jour un dossier individuel, pour chaque fonctionnaire relevant des collectivités et établissements affiliés, qui retrace sa carrière. En cas de changement d'affectation, induisant un changement d'affiliation, le dossier individuel est transmis au nouveau centre de gestion compétent ou, à défaut d'affiliation à un centre, à l'autorité territoriale de la nouvelle affectation. Au terme de sa durée d'utilité administrative, le dossier fait l'objet d'un archivage au titre des archives définitives ou est éliminé sous le contrôle scientifique et technique de l'État sur les archives, conformément à l'article 10 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

Constitution Réforme Collectivités territoriales

Projet de loi constitutionnelle pour une démocratie plus représentative, responsable et efficace

Assemblée nationale, n° 911, 9 mai 2018.- 24 p.

Le projet de loi constitutionnelle s'inscrit dans une réforme institutionnelle plus vaste, annoncée et présentée par le Premier ministre le 4 avril 2018. Celui-ci contient trois volets. Le volet institutionnel et celui sur la procédure législative (article 1 à 14) concernent notamment la procédure parlementaire (limitation du droit d'amendement, raccourcissement de la période d'examen du budget) et le changement de nom du Conseil économique, social et environnemental

(Cese) qui deviendrait la Chambre de la société civile. Le troisième volet porte sur les collectivités territoriales. L'article 15 modifie l'article 72 de la Constitution en deux points pour introduire un droit à la différenciation entre collectivités territoriales. La loi pourra permettre, sous certaines conditions, à certaines collectivités d'exercer des compétences dont d'autres ne disposent pas, ou encore de déroger à certaines dispositions législatives ou réglementaires. Cette dérogation pourra intervenir après expérimentation. L'article 16 inscrit la Corse en tant que collectivité particulière dans la Constitution (article 72-5) et autorise des adaptations des lois et règlements pour celle-ci. L'article 17 propose de faciliter le droit de différenciation pour les collectivités ultra-marines.

Indemnité de feu Sapeur-pompier professionnel Régime indemnitaire

Question écrite n° 002231 du 30 novembre 2017 relative à l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers

JO Sénat, 29 mars 2018.- p. 1505

Cette réponse du ministère de l'intérieur au sénateur Édouard Courtial, relative à la possibilité pour les SDIS de prévoir le maintien en tout ou partie de l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers en arrêt de travail ou temporairement «inaptes opérationnels», précise qu'en vertu du principe de parité avec la fonction publique d'État, les conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours peuvent prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, notamment de maladie ordinaire. Les conditions de maintien de l'indemnité de feu, dans les limites imposées par le principe de parité, sont fixées dans les délibérations, soit en renvoyant aux dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire, soit en précisant les différents points listés dans cette question écrite.

NBI ASVP Police municipale

Question écrite n° 6061 du 21 novembre 2017 relative aux conditions d'application du décret n° 2006-780 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels exerçant dans les zones à caractère sensible

JO Assemblée Nationale, 3 avril 2018.- p. 2785

M. Jean-Louis Bricout souhaite connaître toutes les informations utiles à la bonne application du décret n° 2006-780 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible, pour les agents de surveillance de la voie publique (ASVP). La réponse ministérielle précise que le point 31 de l'annexe du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006, prévoit que les agents exerçant des fonctions de police municipale dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, perçoivent une NBI de 15 points d'indice majoré. L'attribution de la NBI n'étant pas liée à la détention d'un grade mais à l'exercice d'une fonction, elle peut être versée, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, aux ASVP dès lors qu'ils exercent à titre principal, c'est-à-dire plus de la moitié de leur temps de travail, des fonctions de police municipale dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Professeur d'enseignement artistique Assistant d'enseignement artistique Durée du travail

Question écrite n° 1012 du 12 septembre 2017 relative au temps de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

JO Assemblée Nationale, 3 avril 2018.- p. 2773

M. Yves Jégo attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les problématiques rencontrées par les collectivités territoriales pour mettre en œuvre leurs politiques culturelles, notamment en lien avec le temps de travail des agents des cadres d'emplois de professeur territorial d'enseignement artistique et d'assistant territorial d'enseignement artistique dont les statuts fixent la quotité de travail respectivement à 16 heures et 20 heures hebdomadaires. En effet, la jurisprudence énonce que l'organe délibérant n'a pas la possibilité d'annualiser le temps de travail pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique. De ce fait, il aimerait connaître la position du Gouvernement quant aux modalités de calcul et de mise en œuvre du temps de travail annuel des agents territoriaux des cadres d'emplois de professeur et d'assistant d'enseignement artistique. La réponse ministérielle rappelle que les dispositions législatives et réglementaires applicables à ces cadres d'emplois ne font pas référence à un rythme de travail déterminé en fonction du calendrier scolaire. Les collectivités territoriales peuvent donc demander aux agents en charge de l'enseignement artistique d'exercer une activité pendant les vacances scolaires, dès lors qu'elle s'effectue dans le respect de leurs missions statutaires. De plus, aux termes de l'article 6 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, « l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après avis du comité technique compétent, l'instauration d'un dispositif d'horaires variables, dans les conditions prévues à l'article 6 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ».

Références

Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accès aux documents administratifs

Documents administratifs

Maire

Modalités de demandes de communication de documents administratifs

Conseil d'État, 11 avril 2018, M. B., req. n° 409590

Aucune disposition ne prévoit la forme que doit revêtir une demande d'accès aux documents administratifs. En conséquence le maire peut, en sa qualité de chef de services de la commune et sur le fondement de son pouvoir d'organisation du service, définir les modalités des demandes de communication des documents administratifs, dans le but de concilier le droit d'accès à ces documents reconnu aux citoyens avec le bon fonctionnement des services placés sous son autorité.

Contentieux administratif

Publicité des actes administratifs

Notification

Notification d'un acte administratif

Conseil d'État, 28 mars 2018, M^{me} B., req. n° 399867

Lorsque le destinataire d'une décision administrative soutient que l'avis de réception d'un pli recommandé portant notification de cette décision à l'adresse qu'il avait communiquée à l'administration n'a pas été signé par lui, il lui appartient d'établir que le signataire de l'avis n'avait pas qualité pour recevoir le pli en cause.

Contentieux administratif

Responsabilité de la puissance publique

Réparation du préjudice

Indemnisation du préjudice subi par un agent illégalement évincé

Conseil d'État, 28 mars 2018, Mme A., req. n° 398851

Dans le cadre de l'indemnisation du préjudice subi par un agent illégalement évincé, sont indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise par l'administration présente un lien de causalité. Le juge, pour

apprécier l'existence de ce lien de causalité, peut rechercher si, compte tenu des fautes commises par l'agent et de la nature de l'illégalité entachant la sanction, la même sanction ou une sanction emportant les mêmes effets, aurait pu légalement être prise par l'administration. Il n'est en revanche jamais tenu pour apprécier l'existence ou l'étendue des préjudices, de rechercher la sanction qui aurait pu être légalement prise par l'administration.

Détachement

Fonctionnaire

Avancement de grade

Avancement de grade d'un fonctionnaire en détachement

Conseil d'État, 26 janvier 2018, Syndicat national des inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports, req. n° 401746

L'avancement de grade d'un fonctionnaire en détachement prononcé dans son corps ou cadre d'emplois de détachement n'est pas subordonné à une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois et ne peut y être assimilé.

Fonctionnaire

Biométrie

Contrôle

Refus d'un agent de se soumettre à un contrôle biométrique de son temps de présence

Cour administrative d'appel de Versailles, 15 mars 2018, M. C., req. n° 16VE03904

Si, depuis la délibération CNIL n° 2012-322 du 20 septembre 2012, l'utilisation d'un système biométrique aux fins de contrôle des horaires constitue un moyen disproportionné d'atteindre cette finalité, cette même délibération a toutefois imparti aux organismes ayant mis en place un tel dispositif, un délai de cinq ans pour se mettre en conformité avec ces dispositions. Dans ces conditions, l'atteinte au droit au respect de la vie privée résultant de la mise en œuvre d'un système de contrôle biométrique du temps de présence des agents autorisé antérieurement, n'est pas telle qu'elle constituerait un motif légitime de s'opposer à ce que des données à caractère personnel les concernant fassent l'objet d'un

traitement. En conséquence, l'obligation faite à un agent de se soumettre au système de contrôle biométrique du temps de présence mis en place par sa collectivité n'a pas constitué un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public auquel il pouvait légalement refuser de se soumettre. En refusant ainsi de se conformer aux instructions qui lui étaient ainsi données, l'agent a commis une faute de nature à justifier une sanction.

Fonctionnaire Disponibilité Mandat électoral

Droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail

Conseil d'État, 20 février 2018, M. B., req. n° 401731

La circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle que le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de suspension de l'activité professionnelle, notamment dans le cas où la cessation du mandat résulte de la démission de son titulaire, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail. En outre, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi.

Insuffisance professionnelle Licenciement Cessation de fonctions

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire

Conseil d'État, 13 avril 2018, M. A., req. n° 410411

Un fonctionnaire irrégulièrement nommé aux fonctions qu'il occupe doit être regardé comme légalement investi de ces fonctions tant que sa nomination n'a pas été annulée. Dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, son aptitude à exercer normalement ses fonctions peut être appréciée au regard de fonctions auxquelles il a été irrégulièrement nommé, sauf si ces dernières ne correspondent pas à celles pour lesquelles il a été engagé ou à celles de son grade.

Protection fonctionnelle SDIS Directeur

Demande de protection fonctionnelle formée par le directeur départemental adjoint d'un SDIS

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 4 avril 2018, M. F., req. n° 16BX02031

Il incombe au président du conseil d'administration d'un SDIS et à lui seul, en vertu de son pouvoir de nomination et de son autorité hiérarchique, de statuer sur une demande de protection fonctionnelle formée par les agents du SDIS, y compris lorsqu'elle émane du directeur départemental adjoint. La circonstance que le conseil d'administration ait délégué, par délibération, les décisions d'octroi ou de refus de la protection fonctionnelle à son bureau ne peut avoir pour effet de limiter l'exercice par le président du conseil d'administration de sa compétence. Une telle délibération ne fait pas grief. Par ailleurs, la circonstance que le directeur départemental adjoint du SDIS fasse l'objet d'une nomination par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du SDIS n'implique pas que le ministre de l'intérieur soit également associé à l'examen de cette demande de protection fonctionnelle.■

Références

Chronique de jurisprudence

Cette rubrique regroupe les références d'articles de chronique de jurisprudence et de doctrine. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultés. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Concours Jury Composition

Indépendance du jury et liens hiérarchiques entre ses membres font-ils bon ménage ?

Actualité juridique - Droit administratif, n° 10, du 19 au 26 mars 2018.- pp. 586-588

Sont publiées les conclusions de M. Jimmy Robbe, rapporteur public sous l'arrêt du jugement du tribunal administratif de Paris du 23 novembre 2017, req. n°1603446, lui-même publié en extraits. Dans le cas d'espèce, le requérant indique

que le président du jury était le supérieur hiérarchique des trois autres membres du jury affectés à la même direction et que l'existence de ces liens hiérarchiques entre plusieurs membres du jury a porté atteinte à son indépendance. De ce fait, le rapporteur public s'interroge sur le maintien de l'indépendance du jury, en cas de liens hiérarchiques existant entre ses membres dans le cadre de leur activité professionnelle. Le rapporteur public conclut que le principe d'indépendance du jury peut être méconnu s'il existe entre ses membres des rapports hiérarchiques étroits dans le cadre de leurs relations professionnelles.■

Inscrivez-vous à la **newsletter** du

RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Une lettre numérique mensuelle et gratuite réservée aux abonnés



<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rct>

Références

Presse et livres

Cette rubrique regroupe des références d'articles de presse et d'ouvrages. Aucune copie totale ou partielle des articles et ouvrages ici référencés ne peut être délivrée.

Action publique 2022 Modernisation de l'administration Service public

Avenir des services publics : usagers et agents expriment des attentes et des « inquiétudes »

Localtis, 3 mai 2018.- 4 p.

Dans le cadre du programme de réformes « Action publique 2022 », une consultation nationale sur les services publics a été lancée du 24 novembre 2017 au 9 mars 2018. Interrogés à ce sujet, les usagers et agents établissent majoritairement le constat d'une tendance à la dégradation des services publics se matérialisant notamment par la fermeture de certains services publics et l'allongement des délais d'attente. Les usagers plébiscitent la numérisation des services, la simplification des démarches, la réduction des délais de traitement des demandes et un élargissement des horaires d'accueil. Les agents, quant à eux, prônent une meilleure reconnaissance de leurs actions de la part des usagers et de leurs compétences de la part de leurs managers.

Agent de police municipale Adjoint de sécurité Compétence

Les policiers municipaux pourraient être habilités à constater les outrages sexistes

Maire-Info, 18 mai 2018.- 1 p.

Le projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes instaure notamment un délit « *d'outrage sexiste* » pour les faits de harcèlement dans l'espace public, passible d'une amende immédiate de 90 euros minimum et éventuellement d'un stage de civisme. Cette nouvelle infraction vise à sanctionner en flagrant délit des comportements et des propos sexistes comme des gestes déplacés, des commentaires sur le physique, des sifflements, des regards insistants ou obscènes ou encore le fait de suivre volontairement à distance une personne. Les députés en première lecture ont validé, en l'élargissant aux policiers municipaux, aux adjoints de sécurité, aux réservistes de la gendarmerie et aux agents de sécurité de la SNCF et de la RATP, la possibilité de constater un « *outrage sexiste* ».

Bulletin de paie Charges sociales

Les modèles de bulletin de paie évoluent

Liaisons sociales Quotidien, 16 mai 2018.- 3 p.

Un arrêté en date du 9 mai 2018 modifie les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie. Ces changements sont liés à la prise en compte de différentes évolutions législatives : prélèvement à la source, suppression des cotisations salariales d'assurance maladie et chômage, hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) et fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

Collectivités territoriales Constitution Reforme Autonomie financière

Révision constitutionnelle : L'AMF appelle à « garantir la place de la commune » dans la Constitution

Localtis, 27 avril 2018.- 2 p.

L'Association des maires de France (AMF) publie des propositions en vue de la révision constitutionnelle présentée en conseil des ministres, le 9 mai 2018. L'association d'élus locaux revendique que la clause générale de compétence de la commune et le rappel de l'action du maire au nom de l'État intègrent le texte fondamental, à l'article 72. L'association souhaite ensuite la reconnaissance dans la Constitution du principe d'autonomie financière et fiscale des collectivités. La loi organique n° 2004-758 du 29 juillet 2004 prise en application de l'article 72-2 de la Constitution relative à l'autonomie financière des collectivités territoriales devra être modifiée pour que seules les impositions de toutes natures dont la loi autorise les collectivités territoriales à fixer l'assiette, le taux ou le tarif, constituent leurs ressources propres. L'AMF demande en outre qu'une loi de finances annuelle spécifique aux collectivités regroupe les dispositions financières, budgétaires et fiscales les impactant et que l'application de l'article 40 de la Constitution soit étendue à tous les textes ayant un impact financier pour les collectivités. L'AMF est favorable également à ce que la loi ou le règlement permette un exercice différencié des compétences des collectivités territoriales qui serait pérennisé sans pour autant être généralisé. L'évolution constitutionnelle du droit

à l'expérimentation ne doit pas remettre en cause le principe de non-tutelle entre collectivités.

Conseil d'État

Contentieux administratif

Jurisprudence administrative

Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2017

Rapport public du Conseil d'État, 2018.- 451 p.

Le rapport annuel du Conseil d'État présente l'ensemble des activités de la juridiction administrative au cours de l'année 2017. Pour la première fois depuis 2013, toutes les juridictions administratives ont jugé plus d'affaires qu'elles n'en ont enregistrées. De ce fait, le volume du stock des affaires en instance a diminué, de même que les délais de jugement. Le rapport analyse dans le détail les chiffres clés et les arrêts marquants du contentieux administratif, classés par grands thèmes. Concernant la fonction publique territoriale, les juges ont par exemple été amenés à préciser les pouvoirs d'un jury de recrutement d'un examen professionnel de la fonction publique dans sa décision « Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône » (CE, 12 mai 2017, req n° 396335). Dans une autre décision (CE, 31 mars 2017, req n° 405797), les juges ont précisé le régime de la prescription des créances publiques qui résultent du versement indu de rémunérations. Le rapport dresse également le bilan de l'activité consultative du Conseil d'État sur les différents projets de textes qui lui ont été soumis en 2017.

Corruption

Prévention

Collectivités territoriales

Premières recommandations anticorruption pour les collectivités

La lettre du cadre territorial, n° 518, mai 2018.- pp. 56-58

Créée en 2016, l'Agence française anticorruption (AFA) a pour mission d'aider les autorités compétentes à prévenir les faits de corruption. À ce titre, elle a publié, en décembre 2017, ses premières recommandations sur la prévention et la détection des manquements au devoir de probité (corruption, trafic d'influence, concussion, prise illégale d'intérêt, détournement de fonds publics et favoritisme). Ce référentiel vise à guider les personnes publiques dans la mise en œuvre du dispositif anticorruption.

Disponibilité

Mobilité

Fonction publique

Secteur privé

Renforcement des mobilités public-privé : le Conseil d'État critique l'initiative du gouvernement

Acteurs publics.com, 4 mai 2018.- 2 p.

Le Conseil d'État, dans son avis sur le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » émet des réserves

sur les dispositions introduites dans le texte par le gouvernement visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires dans le secteur privé, grâce au maintien, pendant cinq années maximum, des droits à l'avancement d'échelon et de grade pour les agents publics en position de disponibilité, mais aussi par la prise en compte des activités professionnelles exercées dans le secteur privé durant cette période en vue d'une promotion à un grade à accès fonctionnel. Le Conseil d'État considère qu'en « l'absence d'urgence », la mesure proposée « gagnerait à être approfondie et à s'inscrire, de préférence à titre expérimental, dans un projet de loi d'ensemble relatif à la fonction publique dans lequel elle trouverait mieux sa place ». Les magistrats considèrent que le droit applicable « favorise déjà » la mobilité entre le secteur public et le secteur privé. Enfin, le Conseil d'État porte un avis très critique sur l'étude d'impact du projet de loi qui, selon lui, ne « fournit pas d'indication permettant de penser » que les objectifs que le gouvernement s'est assignés seront véritablement atteints.

Données publiques

Service public

Communication

Équivoque administrative de la notion de donnée publique

La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 18-19, du 7 au 20 mai 2018.- pp. 23-28

Contrairement aux données à caractère personnel, la notion de donnée publique n'est pas définie juridiquement. Absents du code des relations entre le public et l'administration, les mots « donnée(s) publique(s) » demeurent difficiles à appréhender et son usage approximatif. D'après l'auteur de cet article, la notion de donnée publique est à rapprocher de celle d'information publique et s'applique à l'ensemble des données collectées ou produites par un service public dans le cadre de sa mission et ayant vocation à être diffusées. À condition qu'elles soient conçues avec une orientation publique, les données rassemblées dans une base administrée par un service public ou une administration sont accessibles, exploitables et réutilisables. L'auteur attire cependant l'attention sur la nature des informations publiques pouvant faire l'objet d'une communication.

Élection professionnelle

CAP

Fonction publique territoriale

Statut : les élections professionnelles du 6 décembre se préparent maintenant

La Gazette des communes, n° 21, du 28 mai au 3 juin 2018.- pp. 60-62

Cet article rappelle le cadre réglementaire des prochaines élections professionnelles qui auront lieu le 6 décembre 2018. Si le cadre juridique reste globalement inchangé depuis les dernières élections de 2014, certaines évolutions sont à prendre en compte. Les principales nouveautés concernent les moyens syndicaux accordés pendant la campagne, la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque instance de participation, la création des commissions consultatives paritaires (CCP) pour les agents contractuels et

la modification de la date de publication de la liste électorale et le vote par correspondance. La vigilance doit toujours être de mise concernant certaines opérations délicates comme le contrôle de la régularité des listes de candidats, les opérations de vote et la proclamation des résultats.

Élection professionnelle Fonction publique territoriale

Réforme des instances consultatives : ce qui va changer en 2018

La Lettre du cadre territorial, n° 517, avril 2018.- pp. 54-56

Cet article détaille les règles électorales applicables au sein de chaque instance de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale (Comité technique, Commission administratives paritaires et Commissions consultatives paritaires), prévues par le décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale.

Élection professionnelle Fonction publique territoriale Travailleur social

Travailleurs sociaux : les contractuels pas concernés par le passage en catégorie A

La Gazette.fr, 15 mai 2018.- 2 p.

Le décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue des prochaines élections professionnelles de la fonction publique territoriale prévoit que les titulaires, qui relèveront de la catégorie A au 1^{er} février 2019, sont, de manière anticipée, électeurs et éligibles aux commissions administratives paritaires (CAP) de catégorie A. Les contractuels en poste et ceux recrutés avant le 1^{er} février 2019, quant à eux, resteront électeurs et éligibles exclusivement aux commissions consultatives paritaires (CCP) de catégorie B.

Élection professionnelle Fonction publique territoriale Dialogue social

Le dialogue social sous tension

La Gazette des communes, n° 21, du 28 mai au 3 juin 2018.- pp. 32-40

Le gouvernement souhaite rénover le dialogue social en « *simplifiant le paysage des instances représentatives* ». Or, en raison des réformes en cours sur des sujets cruciaux, des restructurations, des évolutions de métiers et de l'usure professionnelle, les collectivités doivent pratiquer un dialogue social de qualité, selon Patrick Coroyer, président de l'association nationale des DRH des territoires. Cependant, les instances du dialogue social restent très critiquées pour différentes raisons : les disparités entre collectivités, la lourdeur et le formalisme des procédures, l'existence de groupes de négociation parallèles et l'absence de débats réels. Facteur

d'un débat de qualité, la formation des élus et des cadres au dialogue social est indispensable. Le 6 décembre 2018, les agents seront appelés à voter pour leurs représentants qui siégeront dans les instances consultatives. Ces élections professionnelles suscitent des inquiétudes notamment le comptage des agents contractuels par catégorie qui s'avère complexe. Jean-Paul Guillot, auteur de « *faire vivre le dialogue social dans la fonction publique* », rappelle les principaux enjeux de ces prochaines élections.

Fiscalité locale Collectivités territoriales Taxe d'habitation

Rapport sur la refonte de la fiscalité locale

Djaïz David, Martin, Hélène. – 2018. – 153 p.

Dans ce rapport, la mission « Finances locales », mandatée par le Premier Ministre et coprésidée par Alain Richard et Dominique Bur, propose différents scénarios de réforme de la fiscalité locale dans lesquels la taxe d'habitation (TH) est supprimée, la fiscalité locale modernisée et le principe constitutionnel d'autonomie financière des collectivités garanti. Afin de compenser la suppression totale de la taxe d'habitation, la mission propose deux scénarios, excluant une nouvelle imposition locale. Le premier consisterait à transférer au bloc communal la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB), complétée par une attribution d'impôt national. Dans une seconde variante, une part d'un impôt national serait entièrement attribuée aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Plusieurs impôts seraient potentiellement concernés : la TVA, la CSG et la taxe sur les carburants (TICPE). Par ailleurs, d'autres chantiers devraient être ouverts dans le cadre de la refonte de la fiscalité locale. En terme de calendrier, la mission recommande que le projet de loi portant suppression intégrale de la taxe d'habitation et refonte de la fiscalité locale soit adopté au plus tard début 2019.

Fonction publique de l'État Formation continue

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État

Ministère de l'action et des comptes publics.-Paris : DGAFF, 2018.- 50 p. (Politiques d'emploi public).

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État est défini par l'article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, modifié par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016. Il remplace les précédentes circulaires annuelles fixant « *les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État* ». Le schéma directeur couvre la période 2018-2020 et est structuré autour de cinq axes stratégiques, qui doivent guider les politiques de formation à tous les niveaux d'actions, parmi lesquels, la transformation de l'action publique, le numérique ou encore l'accompagnement des encadrants et des agents.

Fonction publique territoriale

Formation

Réglementation

Compte personnel de formation

Le droit à la formation des agents territoriaux

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 4, avril 2018.- pp. 184-187

Il existe un lien entre l'émergence d'un dispositif de formation professionnelle et l'apparition d'un statut pour les agents communaux constituant alors l'essentiel des agents territoriaux. Selon l'auteur de l'article, la formation professionnelle a renforcé la légitimation d'une fonction publique « *historiquement sous-considérée* ». La formation professionnelle s'inscrit dans une logique tant collective qu'individuelle, concourant à l'adaptation de l'agent aux exigences du poste qu'il occupe, ainsi qu'à la « *sécurisation des parcours professionnels et à la promotion des agents* ». L'auteur de cet article présente le cadre juridique applicable à la formation des agents territoriaux puis les raisons de l'échec du dispositif du droit individuel à la formation (DIF) avant de clôturer par la présentation du compte personnel d'activité.

La mise en œuvre de la formation des agents publics territoriaux

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 4, avril 2018.- pp. 188-191

Le droit à la formation, précisé par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, se matérialise, concernant les employeurs publics locaux, à travers divers documents et nécessite l'intervention de nombreux acteurs internes. L'auteur de cet article présente ces différents documents et les acteurs internes aux collectivités territoriales et établissements publics locaux susceptibles d'intervenir dans le processus de formation de tous les agents publics qu'ils emploient, statutaires et contractuels confondus.

Fonction publique territoriale

Formation d'intégration

CNFPT

Bilan évaluatif des nouveaux dispositifs d'intégration des agents de catégorie A et B dans la fonction publique territoriale : les synthèses de l'évaluation

Centre national de la fonction publique territoriale.- 2018.- 6 p.

La refonte des formations d'intégration dans la fonction publique territoriale des agents de catégories A et B fait suite au décret n° 2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale qui allonge la durée de ces formations de cinq à dix jours et vise à permettre « *une meilleure appréhension des fondamentaux de la gestion publique et du management dans les collectivités territoriales* ». Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a défini l'économie générale de ce nouveau dispositif en construisant une nouvelle ingénierie de formation. Dans le cadre de l'évaluation de ces nouveaux dispositifs

d'intégration, le CNFPT envisage plusieurs évolutions : renforcer la pédagogie des valeurs et des grandes causes, améliorer les conditions de réalisation du travail d'intersession notamment en associant et impliquant les collectivités dans la démarche ou proposer d'autres modalités que l'intersession permettant aux stagiaires d'être directement acteurs de leur parcours et favoriser la prise en compte des besoins de formation et d'élaboration de parcours pour les cadres A ou B et leurs équipes.

Fonction publique territoriale

Formation

CNFPT

Le CNFPT, acteur de la formation professionnelle des agents territoriaux

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 4, avril 2018.- pp. 192-195

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) regroupant les collectivités territoriales et leurs établissements publics organise une activité de formation quasiment exclusivement consacrée aux agents territoriaux. Il est à cet égard le partenaire privilégié de leurs employeurs. L'auteur de cet article présente la diversité des publics participant aux formations organisées par le CNFPT, la place occupée par ces derniers dans les instances du CNFPT et enfin les conditions juridiques d'accès de l'agent territorial à la formation. Puis, dans un second temps, sont détaillées les relations entre le CNFPT et les employeurs territoriaux. Les employeurs territoriaux, au même titre que les agents, sont représentés au sein du CNFPT. En outre, les employeurs financent la formation, notamment par le versement de la cotisation obligatoire au CNFPT, laquelle est une imposition. Le CNFPT contractualise enfin avec différents formateurs puisqu'il ne met pas en œuvre directement les formations par ses propres agents permanents.

Fonction publique

Agent contractuel

Recrutement

Faciliter le recrutement contractuel : les discussions sont lancées

Localtis, 15 mai 2018.- 3 p.

Le secrétaire d'État à la Fonction publique, Olivier Dussopt, et les syndicats de fonctionnaires ont ouvert, le 15 mai dernier, un nouveau chantier de concertation portant sur le recours accru aux agents contractuels voulu par le gouvernement. Cette mesure devrait assouplir le recrutement dans les métiers n'ayant pas une spécificité propre au service public. Le secrétaire d'État souhaite offrir aux contractuels davantage de visibilité et de garanties en matière d'évolution professionnelle. Les syndicats, quant à eux, accusent le gouvernement de s'en prendre au statut de fonctionnaire. Trois réunions de travail, prévues d'ici fin juin 2018, examineront les différents scénarios envisagés.

Fonction publique Déontologie Vie politique

Haute autorité pour la transparence de la vie publique

Rapport d'activité 2017.- 160 p.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a mis en ligne son rapport d'activité pour l'année 2017. Son activité a été marquée par les échéances électorales (élections présidentielles, législatives et sénatoriales), le déploiement du registre des représentants d'intérêts dans des délais contraints et le développement des obligations qui pèsent sur les responsables publics entraînant un droit à bénéficier d'un conseil déontologique. Au vu du nombre croissant de saisines, la HATVP estime que la prévention des risques déontologiques est une préoccupation croissante des responsables publics.

Fonction publique Comité technique CHSCT

Fonction publique : comment le nouveau modèle de dialogue social pourrait être mis en place

Acteurs publics.com, 15 mai 2018.- 2 p.

Cet article présente le document de travail rédigé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et transmis aux représentants du personnel concernant les deux scénarios proposés par l'exécutif pour l'évolution de l'articulation entre les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La DGAFP liste les attributions possibles des nouvelles instances, leur cartographie et leur composition éventuelles ainsi que le phasage temporel de leur mise en place. Concernant le premier scénario, une instance unique issue de la fusion des CT et des CHSCT, serait compétente sur l'ensemble des attributions relevant actuellement de ces deux comités. Dans le deuxième scénario, une architecture articulée autour d'une assemblée plénière et d'une formation spécialisée, les compétences actuelles des comités pourraient être soit « réservées » pour certaines à la plénière, soit il serait possible « de traiter en plénière certains sujets afin de disposer d'une vision intégrée, ou de saisir la formation spécialisée pour approfondir certains sujets ». Le chevauchement de certaines compétences des CT et CHSCT serait résolu par « l'unicité de l'instance » dans le premier scénario et dans la deuxième hypothèse, par « l'unicité des membres, la clarification des attributions et l'organisation d'un mécanisme de renvoi à la formation spécialisée pour avis sur un sujet particulier ».

Fonction publique Commission administrative paritaire Compétence Dialogue social

« Chantier dialogue social » : les axes de réflexion du gouvernement pour faire évoluer les CAP

Localtis, 25 mai 2018.- 2 p.

Les organisations syndicales et les employeurs publics étaient invités à réfléchir sur l'évolution possible des commissions administratives paritaires (CAP), dans le cadre du deuxième groupe de travail, du chantier sur la rénovation du dialogue social. Les objectifs relatifs aux CAP définis par le gouvernement dans le document d'orientation servant de base à la concertation « fonction publique » sont les suivants : « redéfinir les actes devant être soumis aux CAP, afin de concentrer son rôle sur l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents », « accentuer le processus de déconcentration des CAP pour rapprocher la décision du niveau de proximité qui connaît les agents, en interrogeant notamment leur cartographie » et « accroître le niveau de dématérialisation ». Le gouvernement a proposé plusieurs pistes de questionnement : redynamiser « le dialogue social sur les questions individuelles en interrogeant et en adaptant les attributions et le rôle des CAP sur les actes de la carrière des agents », favoriser et fluidifier « les projets de mobilité des agents et leur déroulement de carrière », moderniser « les modalités de composition et de fonctionnement des CAP » et réévaluer « la pertinence de l'architecture actuelle par corps, pour la Fonction publique d'État ». Un troisième groupe de travail doit aborder le 12 juin prochain les « conditions de réussite de ces rénovations » avant une dernière réunion de synthèse, prévue le 22 juin 2018.

Fonction publique : le gouvernement précise ses intentions pour les instances de dialogue social

Acteurs publics.com, 2 mai 2018.- 2 p.

Cet article détaille la note préparatoire à la réunion entre les syndicats de fonctionnaires et l'administration au sujet des évolutions possibles des instances actuelles de dialogue social dans le secteur public. Dans ce document et à la différence du document d'orientation sur la concertation, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ne fait pas explicitement mention de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) en une nouvelle instance. Il est précisé que cette nouvelle organisation du dialogue social « doit permettre de se prononcer de manière globale sur les questions collectives et d'appréhender simultanément les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, RH), de réinterroger les modalités de dialogue social sans s'interdire de proposer des évolutions pour sortir d'une logique jugée parfois trop procédurière en matière de consultations obligatoires mais aussi de réévaluer la pertinence de la cartographie actuelle des instances ».

Fonction publique Effectif Statistique

L'emploi dans la fonction publique en 2016

Ministère de l'action et des comptes publics.-Paris : DGAFP, 2018.- (Point Stat).- 17 p.

En 2016, le nombre d'agents de la fonction publique est de 5,48 millions, hors bénéficiaires de contrats aidés, et progresse de 0,5 %, soit une augmentation de 29 600 personnes. Les bénéficiaires de contrats aidés (189 300) sont moins nombreux qu'en 2015 (- 4,2 %), ce qui porte la hausse du nombre d'agents employés dans la fonction publique à 0,4 % en les comptabilisant. Cette année est marquée par la nette croissance de l'emploi dans la fonction publique de l'État (+ 1,2 %). L'emploi territorial confirme sa diminution, selon que l'on prenne ou non en compte les bénéficiaires de contrats aidés, il baisse de 0,4 % ou 0,2 %. L'augmentation du nombre d'agents s'accompagne en revanche d'une baisse du nombre de fonctionnaires (- 0,1 %), catégorie qui constitue plus de 70 % de l'emploi public. La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre 62,1 %. Quel que soit le versant ou la catégorie hiérarchique considérée, leur part augmente. Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du secteur privé (43 ans contre 41 ans).

Fonction publique Régime indemnitaire Prime au mérite

Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? 3^e cycle de concertation visant à refonder le contrat social avec les agents publics

Ministère de l'action et des comptes publics.- Paris : DGAFP, 2018.- 14 p.

Dans le cadre de la concertation visant à refonder le contrat social avec les agents publics, le ministère de l'action et des comptes publics a rédigé un document de cadrage concernant la rémunération. Selon le ministère, il s'agit de « *mieux distinguer les éléments contribuant à la sécurisation du pouvoir d'achat des agents* » et « *ceux visant à la reconnaissance des mérites, notamment dans la manière de rendre le service public* ». Le mécanisme de rémunération des agents publics est présenté. Il est rappelé que si des systèmes de rémunération au mérite sont déjà possibles dans la fonction publique, ils sont peu mis en œuvre.

Institution politique Reforme parlementaire

Réforme des institutions. Moins de parlementaires et trois mandats successifs au maximum : le gouvernement présente ses projets de lois

Localtis, 25 mai 2018.- 2 p.

Après avoir présenté le projet de loi constitutionnel, le Gouvernement a présenté, le 23 mai dernier, les deux autres volets de la réforme institutionnelle. Le projet de loi organique concerne deux mesures phares de la réforme : la baisse de 30 % du nombre de parlementaires et la fin du cumul des

mandats dans le temps à compter de 2032. Le projet de loi ordinaire, quant à lui, prévoit l'introduction d'une dose de proportionnelle à hauteur de 15 % pour l'élection des députés et la limitation à trois du nombre de mandats consécutifs dans le temps. Le gouvernement introduit, par ailleurs, une dématérialisation des professions de foi des listes de candidats. La discussion sur ces deux projets de texte aura lieu à la rentrée 2018.

Invalidité Allocation Maladie professionnelle

Chiffres clés 2016 des Flux d'invalidité CNRACL et ATIACL

Les rapports d'analyse des flux d'entrée en pension et allocation d'invalidité de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et de l'Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL), pour l'année 2016, sont publiés. L'ATIACL est une prestation attribuée à un fonctionnaire local qui, à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle, présente des infirmités permanentes lui permettant néanmoins de reprendre ses fonctions. Lorsque l'invalidité permanente partielle entraîne la radiation des cadres, elle n'est pas rémunérée par l'ATIACL mais par la CNRACL.

Laïcité Observatoire Service public

Rapport annuel de l'Observatoire de la laïcité 2017-2018

Observatoire de la laïcité.- 2018.- 573 p.

L'Observatoire de la laïcité établit son bilan annuel sur le respect du principe de laïcité en France. Dans un contexte marqué par la menace terroriste, l'instance constate une sensibilité toujours très forte sur toute situation qui touche à la laïcité et aux faits religieux. Les atteintes directes à la laïcité restent peu répandues au niveau national, et apparaissent pour la deuxième année consécutive mieux contenues grâce à la multiplication, ces dernières années, à destination des acteurs de terrain, des formations à la laïcité et à la gestion des faits religieux. L'Observatoire, en tant que service public de la laïcité, assure les missions suivantes : émission d'avis auprès du gouvernement, gestion des faits religieux dans le secteur privé et formulation de réponses aux citoyens, élus locaux et administrations publiques relatives à un problème d'application de la laïcité.

Laïcité Éducation nationale Collectivités territoriales

Guide de la laïcité à l'école : les collectivités (aussi) concernées

Ministère de l'éducation nationale.- 2018.- 80p.

Destiné au personnel de l'éducation nationale, ce vademecum propose des conseils juridiques et pratiques sous forme de fiches présentant des situations concrètes

d'application du principe de laïcité. La partie « *Fiches de portée générale* » regroupe les principes d'action et les gestes professionnels recommandés pour le directeur d'école, le chef d'établissement et les agents des collectivités territoriales exerçant dans les écoles.

Lettre administrative Document numérique

De nouvelles conditions de validité de la lettre recommandée électronique en 2019

Liaisons sociales Quotidien, 25 mai 2018.- 2 p.

Actuellement, le recommandé électronique peut être utilisé dans les relations de travail en vertu du décret n° 2011-144 du 2 février 2011 relatif à l'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique pour la conclusion ou l'exécution d'un contrat. À compter du 1^{er} janvier 2019, les employeurs et les salariés qui utilisent ce mode d'envoi dématérialisé devront respecter de nouvelles exigences fixées par le décret n° 2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique, qui abroge le décret précédent. Les envois de lettres recommandées électroniques effectués en application du décret du 2 février 2011 restent régis par ce même décret. Cet article détaille les principales évolutions ainsi que les applications du recommandé électronique dans les relations de travail.

Management Organisation du travail Collectivités territoriales

Oserez-vous la collectivité libérée ?

La Lettre du cadre territorial, n° 517, avril 2018.- pp. 24-32

La recherche en science de gestion commence à s'intéresser à l'application du modèle de l'entreprise libérée au secteur public. Les principes de l'entreprise libérée s'inscrivent dans le courant de l'innovation managériale caractérisée par l'instauration d'un management par la confiance et la suppression de toutes les fonctions de contrôle. Ce modèle inspire de plus en plus les dirigeants du secteur public, y compris les DRH des grandes collectivités. Les agents, quant à eux, déplorent une disparition du sens dans le travail, un manque de reconnaissance et des modes de managements qui ne laissent pas de place à l'initiative. Ce dossier expose les difficultés à appliquer cette pratique innovante à un système administratif jugé bureaucratique et lourdement marqué par la hiérarchie et présente les leviers sur lesquels les managers pourraient s'appuyer.

Médiation préalable obligatoire Centre de gestion Expérimentation

Expérimentation de la médiation préalable obligatoire : il faut délibérer et signer avant le 1^{er} septembre !

Gazette.fr, 2 mai 2018.- 2 p.

Les collectivités situées dans l'un des 46 départements qui expérimentent la médiation préalable obligatoire (IMPÔT)

doivent signer une convention avec leur centre de gestion avant le 1^{er} septembre 2018, si elles souhaitent bénéficier de ce service. Le coût de la médiation est fixé par chaque centre de gestion. Pour 2017, le Conseil d'État a évalué le nombre de contentieux, entrant dans le domaine de la MPO et sur le même périmètre géographique que l'expérimentation, à 1 600 dossiers. À la fin de l'expérimentation, un rapport conclusif sera remis au garde des Sceaux et au Parlement. Ce rapport aura pour objectif de faire le point sur le nombre de saisines, leur nature, de préconiser ou non la généralisation de la MPO avec, éventuellement, une extension de son périmètre.

Statut : la médiation préalable, une alternative aux tribunaux

La Gazette des communes, n° 21, du 28 mai au 3 juin 2018.- pp. 26-28

Quarante centres de gestion vont expérimenter, jusqu'en novembre 2020, la médiation préalable obligatoire (MPO). Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux liste les thèmes concernés. La fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des centres de gestion (ANDCG) ont conçu une formation à destination des médiateurs. Ces derniers doivent être dotés de qualités relationnelles et d'écoute et avoir de solides connaissances juridiques. La MPO est source d'économie et d'énergie pour l'ensemble des acteurs car elle est plus souple et moins formelle que la gestion d'un contentieux devant les tribunaux. Les syndicats considèrent le principe de la MPO intéressant mais s'interrogent sur les modalités de sa mise en œuvre. Les conventions sont à signer avant le 1^{er} septembre 2018.

Impôt sur le revenu Retenue à la source Collectivités territoriales

Le prélèvement à la source en 30 instructions fiscales

Liaisons sociales Quotidien, 17 mai 2018.- 3 p.

La Direction générale des finances publiques (DGFiP) a publié, le 15 mai 2018, plusieurs instructions fiscales relatives à la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt (PAS) sur le revenu au 1^{er} janvier 2019. Ces dernières traitent du champ d'application du dispositif, du calcul du prélèvement, des modalités d'application de l'acompte ou encore du prélèvement à la source des contributions et prélèvement sociaux. La DGFiP souligne que ces instructions apportent des précisions nécessaires à la mise œuvre du PAS, sachant qu'une phase préparatoire est prévue à partir du 1^{er} septembre 2018.

Prélèvement à la source : les collectivités au pied du mur

La Gazette des communes, n° 18-19, du 7 au 20 mai 2018.- pp. 8-9

À partir du 1^{er} janvier 2019, les collectivités et les centres de gestion, devront appliquer une retenue, pour le compte de l'État, sur les revenus qu'ils versent aux agents, aux élus et aux agents momentanément privés d'emploi. Ils échangeront

avec les services des impôts via une déclaration mensuelle baptisée « Pasrau ». L'Association des maires de France a relevé plusieurs contraintes liées à la mise en œuvre du prélèvement à la source. D'une part, le coût financier lié à la mise à jour des logiciels de paie et d'autre part, la formation et la charge de travail additionnelle pour les gestionnaires de paie. La communication en interne sera également un volet important à développer pour informer les agents sur ce dispositif.

Personne handicapée Égalité professionnelle Égalité des sexes

Projet de loi Avenir professionnel : Emploi des personnes handicapées; égalité femmes-hommes

Liaisons sociales: le dossier juridique n° 98, 31 mai 2018.- 3 p.

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel contient différentes mesures visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et à garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Entre autres mesures, le taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés serait révisé tous les cinq ans. Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 50 salariés, le respect du principe d'égalité de rémunération serait « *garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération* » selon des modalités qui seraient définies par décret. L'obligation de l'employeur d'informer sur le harcèlement sexuel serait également complétée.

Retraite Pension de retraite Fonction publique

L'évolution de la retraite des fonctionnaires au fil des générations, entre effets de structure et effets réforme

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, Caisse des dépôts et consignations: branche retraites.- Questions retraite & solidarité: les études, n° 22, avril 2018.- 12 p.

Cette étude est consacrée à l'évolution par génération de la pension versée aux titulaires de la fonction publique. L'étude s'intéresse aux générations 1940 à 1950, en distinguant les trois versants de la fonction publique. Il apparaît que les pensions au fil des générations évoluent différemment selon les versants: progression pour la fonction publique hospitalière, recul pour la fonction publique d'État et relatif maintien dans la fonction publique territoriale. Ces différences d'évolution s'expliquent par des facteurs structurels mais aussi par l'application de la réforme de 2003 dont l'effet est d'ampleur limitée pour les générations étudiées. Elle implique le plus souvent une baisse des pensions pour les plus jeunes générations, à carrière équivalente, relativement aux générations non concernées par la réforme. L'âge de départ en retraite est déterminant quant aux effets de la réforme sur la pension.

RGPD

Données personnelles Protection des données

La future loi sur la protection des données personnelles adapte le droit français au RGPD

Liaisons sociales Quotidien, 17 mai 2018.- 3 p.

Les députés ont adopté le 14 mai 2018, en lecture définitive le projet de loi qui adapte la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978 au nouveau cadre juridique européen sur la protection des données. Le règlement général sur la protection des données (RGPD) vise à responsabiliser les acteurs et supprime ainsi la plupart des formalités préalables à la mise en place d'un traitement automatisé de données personnelles. Désormais, les responsables de traitement devront mener une analyse d'impact afin de mesurer le risque en matière de protection des données, et, le cas échéant, consulter la Cnil si le traitement présente un risque élevé. Le projet de loi ouvre également la possibilité d'introduire une action de groupe en réparation des préjudices causés par les manquements d'un responsable de traitement de données personnelles. Enfin, le texte redéfinit le rôle de la Cnil et renforce ses pouvoirs d'investigation et de sanction. La commission devient l'autorité de contrôle nationale pour l'application du RGPD.

Les services RH loin d'être prêts pour le RGPD

La Gazette des communes, n° 20, du 21 au 27 mai 2018.- pp. 26-28

L'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD) le 25 mai 2018 permet aux administrés ou agents d'accéder à leurs informations, en obtenir une copie, les rectifier et s'opposer à leur utilisation. Si les logiciels de stockage sont gérés par les services informatiques, les domaines de traitement relèvent bien des ressources humaines. Les directions des RH doivent s'interroger sur les données à conserver et leur sécurisation.

Droits et libertés: le règlement européen des données personnelles arrive dans les collectivités

La Gazette des communes, n° 18-19, du 7 au 20 mai 2018.- pp. 24-26

La mise en œuvre du règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) opère un changement de culture en passant du contrôle à la responsabilisation des acteurs. Le RGPD protège les droits fondamentaux des personnes physiques et en particulier leur droit à la protection des données à caractère personnel. Ainsi, à partir du 25 mai 2018, les collectivités territoriales devront désigner un délégué à la protection des données et instaurer une mise en conformité permanente et dynamique de leurs données. Le RGPD précise huit droits qui peuvent servir d'outils à la disposition des citoyens pour protéger leurs données personnelles. Les principes du traitement, les missions du responsable du traitement et du délégué à la protection des données ainsi que les sanctions encourues sont également présentés dans cet article.

Charte AFCDP de déontologie des délégués à la protection des données

Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel (AFCDP).- 2018.- 17 p.

À l'approche de l'entrée en application du règlement général sur la protection des données (RGPD), le 25 mai 2018, cette charte de déontologie vise à promouvoir une culture de l'éthique et à assurer un développement serein de la profession de Data Protection Officer (DPO), qui seront les successeurs des correspondants Informatique et libertés. Les délégués à la protection des données (souvent appelés DPO, pour Data Protection Officer) joueront un rôle important en tant que conseillers des responsables de traitements ou des sous-traitants, afin de veiller à ce que les règles édictées par le RGPD soient respectées. Ce dernier, en modifiant les principes régissant les traitements des données à caractère personnel dans une logique d'approche par les risques, introduit de nouvelles exigences déontologiques et éthiques. Concernant la relation entre le délégué à la protection des données et le responsable de traitement/sous-traitant, la charte indique qu'elle est fondée « *sur la confiance et la franchise et exige que la démarche du professionnel soit intégrée, honnête, fidèle et diligente* ».

Les collectivités doivent désigner un correspondant à la protection des données avant le 25 mai

WEKA - Lettre d'information Collectivités territoriales, 23 mai 2018

Le texte adaptant pour la France la réglementation européenne sur la protection des données personnelles entre en vigueur le 25 mai 2018. Il entraîne une série d'obligations pour les collectivités, responsables des traitements de données. Le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) a été adopté par l'Assemblée nationale le 14 mai dernier. Cet article est accompagné d'un livre blanc intitulé « *Le Règlement général sur la protection des données - Décryptage* » qui traite des points suivants :

- le RGPD : genèse et étapes de l'élaboration d'une réglementation au niveau européen pour la protection des données, rappels législatifs ;
- Règlement européen sur la protection des données : ce qui change pour les collectivités, la mise en œuvre du RGPD, le délégué à la protection des données (DPD), collectivités publiques et protection des données à caractère personnel : l'impact du RGPD.

Travailleur handicapé Fonction publique FIPHFP

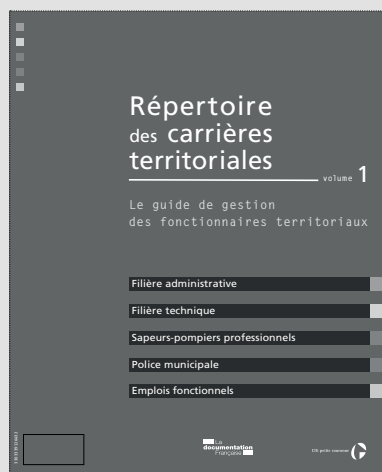
Handicap dans la fonction publique : ce sur quoi planchent syndicats et employeurs

Acteurs publics.com, 14 mai 2017.- 2 p.

Les organisations syndicales et les employeurs publics, réunis dans trois groupes de travail, pilotés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) réfléchissent à des pistes d'actions pour rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Actuellement fixé par la loi à 6 %, le quota de travailleurs handicapés n'est pas atteint dans la fonction publique. Le document de cadrage de la concertation précise pour les deux axes retenus : « *la gouvernance* » et « *la mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap* », les enjeux, le diagnostic ainsi que des pistes d'innovation possibles. Le premier groupe de travail consacré à la « *gouvernance* » s'est réuni au cours du mois de mai 2018, posant différentes problématiques notamment la définition et la pérennisation de l'équilibre financier de la politique du handicap et le renforcement de la mobilisation des employeurs publics sur cette question. Sept axes d'amélioration et d'innovation ont également été définis : l'amplification du dialogue social sur les sujets relevant de la politique du handicap, la formation de l'ensemble des acteurs RH au handicap, l'incitation à la mise en place de plans d'action dans chaque organisme public ou encore la redynamisation des dispositifs de conventionnement avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le groupe de travail sur le renforcement et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique se réunira au mois de septembre 2018 et celui consacré à la garantie de maintien dans l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle au mois d'octobre 2018. ■

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - Édition 2017 - 9 €

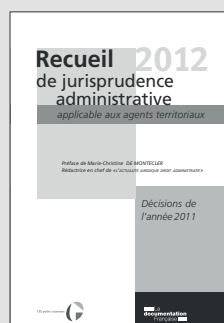


Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €



Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative La documentation Française

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908