



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°30

Septembre
2022

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

La Foire Aux Questions relative au temps partiel thérapeutique

L'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales

La formation des sapeurs-pompiers aux actes de soins d'urgence

Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Les caméras individuelles des gardes champêtres

La jurisprudence

Questions écrites

Les fiches pratiques du statut

Focus

Le maintien des primes pendant les absences

Foire aux questions

Questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Le mois de septembre s'achève sur une actualité juridique calme. Il est à noter toutefois la parution de la foire aux questions de la DGAFP concernant le temps partiel thérapeutique, qui clarifie, entre autres les modalités de renouvellement de l'autorisation à l'issue d'une année.

Vous trouverez également les fiches téléchargeables du service, « les incollables » et « l'essentiel », qui, nous l'espérons, vous faciliteront la gestion de votre personnel.

Le service vous annonce aussi l'organisation de nouvelles matinées d'actualités statutaires, qui se tiendront les 29 novembre et 1er décembre, dont vous recevrez très rapidement les invitations. Nous y présenterons les nouvelles réglementations relatives aux agents contractuels, la création du comité social territorial, le reclassement des agents de catégorie B ainsi que les dispositions et actualités réglementaires à venir.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI

Pierre BONANNI

Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

La Foire Aux Questions relative au temps partiel thérapeutique publiée par la DGAFP

[Cette FAQ](#) applicable dans la fonction publique d'État permet de répondre à de nombreuses questions qui concernent également les fonctionnaires territoriaux en matière de gestion du temps partiel thérapeutique.

Elle permet notamment de mettre fin aux incertitudes concernant la reconstitution des droits à TPT à l'issue d'une période lorsqu'un agent présente une nouvelle affection. Il est donc possible de rouvrir de nouveaux droits dès lors qu'il s'est passé **un an entier continu depuis la fin de la dernière période de TPT accordée, quelle que soit la pathologie de l'agent**. Le fait que l'agent présente une autre affection ne lui permet pas de déroger à cette règle et donc à la durée d'un an.

Par ailleurs, dans le cadre d'une prolongation de TPT et dans l'attente de l'expertise, le fonctionnaire est maintenu en TPT.

Retrouvez également [en cliquant ici](#) le diaporama « actualités » présenté lors des matinées d'actualité statutaire du mois d'avril 2022 relatif au TPT.

2

Décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales

Suite à l'entrée en vigueur de [la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021](#), la participation d'un employeur public au titre d'un contrat collectif et obligatoire de complémentaire santé et/ou prévoyance est exclue de l'assiette de cotisations sociales du régime général (article L.242-1 II 4° bis du Code de la sécurité sociale).

Un contrat est considéré comme collectif et obligatoire dès lors que l'ensemble des agents de la collectivité est dans l'obligation de s'y affilier et de cotiser à la couverture mise en place.

[Le décret n°2022-1244](#) vient déterminer les limites de cette exclusion. En cas de contrat collectif et obligatoire, la participation employeur à la complémentaire santé et/ou prévoyance est également exclue **de l'assiette des cotisations du régime de retraite complémentaire** dont bénéficient les agents publics affiliés au régime général.

Par ailleurs, ce décret fixe les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales par rapport au plafond de la sécurité sociale, en application de l'article D.242-1 du Code de la sécurité sociale (article 4 du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022).

Concernant les fonctionnaires affiliés au régime spécial, un décret est attendu pour prévoir l'exclusion de l'assiette des cotisations de la RAFP en cas de contrat collectif et obligatoire de complémentaire santé et/ou prévoyance.

Arrêté du 19 août 2022 relatif à la formation des sapeurs-pompiers aux actes de soins d'urgence relevant de leur compétence et modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

L'arrêté prévoit que la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires aux actes de soins d'urgence relevant de leur compétence, prévus aux articles R. 6311-18 à R. 6311-18-1 du code de la santé publique, **est délivrée conformément aux référentiels nationaux d'activités et de compétences et d'évaluation d'équipier de sapeur-pompier professionnels et volontaires.**

À cette fin, il complète d'un article 30 bis l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

3

Arrêté du 21 septembre 2022 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires sera augmenté dès octobre 2022, selon [un arrêté paru jeudi 22 septembre 2022](#) au Journal officiel, comme le réclamaient les soldats du feu particulièrement sollicités cet été sur les incendies de forêt. **Elle va donc augmenter de près de 30 centimes, de 8,08 à 8,36 euros net de l'heure, soit une hausse d'environ 3,5%.**

Décret n°2022-1235 du 16 septembre 2022 portant application de l'article 46 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés et relatif à la mise en œuvre à titre expérimental de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des gardes champêtres

[Le décret du 16 septembre 2022](#) précise, pour l'application de l'article 46 de la loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés, **les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale de l'emploi des caméras individuelles par les gardes champêtres ainsi que les conditions dans lesquelles les gardes champêtres peuvent procéder à l'enregistrement audiovisuel de leurs interventions.**

Il autorise, à titre expérimental, la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées.

Ainsi, à titre expérimental, les gardes champêtres peuvent être autorisés à procéder, **au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions.** L'expérimentation prend fin le 24 novembre 2024.

4

Jurisprudence

Conseil d'État du 04 février 2022, 457135 / licenciement pour insuffisance professionnelle

Alors qu'en première instance, le juge administratif avait annulé la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle d'une agente contractuelle employée par une commune, celle-ci a fait appel du jugement.

La Cour administrative d'appel de Versailles chargée de se prononcer sur l'appel formé par la commune a saisi le Conseil d'État pour avis de la question suivante: en cas de licenciement d'un agent contractuel territorial, la méconnaissance du délai de préavis prévu par l'[article 40 du décret du 15 février 1988](#) a-t-elle pour effet d'annuler totalement le licenciement?

Pour le Conseil d'État, le licenciement d'un agent contractuel, quel que soit son contrat (CDD ou CDI) **ne peut intervenir qu'après un préavis, sauf licenciement disciplinaire ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai**. Mais le non-respect de ce préavis n'entraîne pas l'annulation totale du licenciement, mais le rend seulement illégal en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

En outre, l'agent illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation. C'est au juge administratif d'en fixer le montant le cas échéant.

5

Cour Administrative d'Appel de Nancy du 03 février 2022 req.20NC02358 / imputabilité au service d'un suicide

Après qu'un technicien territorial, directeur des services techniques d'une commune, a mis fin à ses jours, son frère **a souhaité la reconnaissance de l'imputabilité du suicide au service**.

Présente le caractère d'un accident de service, un suicide ou une tentative de suicide intervenus sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, ou bien si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel geste, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

En l'occurrence, le suicide de l'agent trouvait directement sa cause **dans son état de grande fatigue physique et mentale ressentie dans son environnement de travail et dans la dégradation de son état psychologique qui s'en est suivie**.

Dans ces conditions, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, le requérant est fondé à soutenir que le suicide de son frère présente un lien direct avec ce service et caractérise dès lors un accident de service. Aussi, il est également fondé à soutenir que la responsabilité sans faute de la commune est engagée.

Cour Administrative d'Appel de Nantes, 18 juillet 2022, req.21NT01274 / sanction

Un ingénieur territorial, responsable du service logistique d'une commune, **a fait l'objet d'un blâme pour avoir demandé à une de ses subordonnées, lors d'une réunion de service, les motifs de son récent arrêt de travail.** Il a contesté cette sanction et en demandé l'annulation mais en première instance, le juge administratif a rejeté sa demande.

Compte tenu du positionnement hiérarchique de l'agent et de son expérience de l'encadrement, le fait de demander à une subordonnée de telles informations, dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents parmi lesquels un subordonné de la personne en cause et dans un contexte de tensions au sein du service, constitue, pour les juges de la Cour administrative d'appel de Nantes, un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Pour justifier leur décision, les juges ont indiqué que les informations que l'agent avait demandées ne peuvent être obtenues que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail établies par des textes réglementaires auxquelles le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé. Autrement dit, si son chef voulait connaître les motifs de son arrêt de travail, il devait mettre en œuvre les procédures réglementaires en vigueur, et non les lui demander directement, d'autant que le climat du service était conflictuel.

Enfin, les juges ont estimé qu'en prononçant la sanction du blâme, sanction du premier groupe, l'autorité territoriale n'avait pas pris une sanction disproportionnée aux faits reprochés.

6

Cour Administrative d'Appel de Marseille, 4 juillet 2022, req. 21MA02328 / accident de trajet

Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public **qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.**

Le trajet est le parcours qui commence après que l'agent est effectivement sorti de son domicile, que cette habitation soit individuelle ou collective.

Une chute dans les parties communes de l'immeuble collectif où l'agent réside constitue un accident de trajet dans la mesure où celui-ci doit être regardé comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet le séparant de son lieu de travail au moment de l'accident.

Une note de service peut indiquer que le lieu d'exercice « doit permettre un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel sur site par l'administration... ».

La note de service attaquée énonce : " L'agent doit déclarer le lieu d'exercice de son télétravail. Ce lieu doit permettre un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel sur site par l'administration, qui peut intervenir à tout moment en cas de nécessité de service ". Cette disposition se borne à expliciter une exigence s'imposant à tout agent autorisé à télétravailler pour respecter ses obligations de service, en particulier lorsqu'en application de l'article 6 de l'arrêté ministériel, une nécessité de service impose de reporter un jour télétravaillé.

De fait, la note de service attaquée n'impose pas illégalement une obligation de résidence, non prévue par le décret. Le moyen tiré de ce que la note de service, en restreignant le choix du domicile personnel des agents, méconnaîtrait l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne peut, pour les mêmes motifs, qu'être écarté.

Questions écrites

Question Écrite de Loïc Kervran, N° 45252, JO de l'AN du 17 mai

Quelles sont les pistes envisagées pour mieux reconnaître les fonctions de secrétaire de mairie ?

Les fonctions de secrétaire de mairie sont exercées par des agents relevant de quatre cadres d'emploi : secrétaires de mairie – en voie d'extinction-, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs comprend trois grades, dont les deux derniers sont accessibles par voie d'avancement. Par ailleurs, les agents de ce cadre d'emploi peuvent accéder au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, s'ils en remplissent les conditions.

Concernant la valorisation de l'exercice de l'emploi de secrétaire de mairie dont peuvent bénéficier les membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs, l'article 8 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dispose : « Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude prévue au 2° de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée : (...) II. – Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux comptant au moins huit ans de services publics effectifs, dont quatre années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, et titulaires de l'un des grades suivants : 1° Adjoint administratif principal de 1re classe ; 2° Adjoint administratif principal de 2e classe (...) ».

Par ailleurs, l'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2e classe est possible selon deux modalités : au choix ou après une sélection par la voie d'un examen professionnel.

Ainsi, dans les deux hypothèses, les adjoints administratifs doivent satisfaire, selon le cas, à une condition d'échelon à atteindre ou d'ancienneté dans l'échelon et à une condition de durée de services effectifs dans leur grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Enfin, les cadres d'emplois dans lesquels sont exercées les fonctions de secrétaire de mairie sont éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Dans le cadre de ce régime indemnitaire, les employeurs territoriaux disposent de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État résultant de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique.

Question Écrite de Stéphane Testé, N° 33947, JO de l'AN du 3 mai

Comment remédier au stockage massif d'heures supplémentaires dans les administrations de la fonction publique ?

Pour remédier à l'accumulation des heures supplémentaires dans la fonction publique, le Gouvernement sensibilise régulièrement les administrations en leur rappelant, d'une part, que les heures supplémentaires doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service, et, d'autre part, la nécessité d'une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures ainsi réalisées.

La réglementation en vigueur limite en effet la durée hebdomadaire de travail à quarante-huit heures en moyenne par semaine heures supplémentaires comprises, ou quarante-quatre heures en moyenne par semaine sur une période de douze semaines consécutives, et pose le principe d'une compensation en temps des heures supplémentaires.

Par ailleurs, les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser. L'arrêt Jaeger de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, C 151/02, 9 septembre 2003) rappelle en effet que « les périodes équivalentes de repos compensateur doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser. Le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ».

Enfin, l'inscription sur un compte épargne-temps des jours de repos compensateurs n'est permise que dans des conditions strictement définies par la réglementation relative au compte épargne-temps, afin de garantir l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des agents publics

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a proposé que plusieurs indicateurs relatifs aux heures supplémentaires soient présents dans les actes de déclinaisons du décret pour les trois versants de la fonction publique, afin d'assurer une meilleure connaissance des heures supplémentaires et d'en permettre un pilotage plus efficace.

Enfin, le Gouvernement encourage les administrations à repenser l'organisation et les conditions de travail. À titre d'illustration, les services publics soumis à des variations saisonnières d'activité peuvent adapter leurs organisations de travail afin de répondre aux besoins des usagers et de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année (travail en horaires décalés...).

D'autres mesures ont également été déployées pour adapter les horaires d'ouverture aux modes de vie des usagers sans augmentation de la durée du travail, comme le développement de services administratifs en ligne disponibles 24h/24, de l'automatisation des prêts et de l'instauration de boîtes de retour extérieures ou encore de nouveaux services sur le site Internet pour les bibliothèques, etc.

Question Écrite de Régis Juanico, n°41386, JO de l'AN du 10 mai

Une revalorisation de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés des agents territoriaux est-elle un projet du Gouvernement ?

En vertu 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 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics a la possibilité de définir, après avis du comité technique, des cycles de travail particuliers (travail de nuit, le dimanche ou en horaires décalés notamment).

Dans ce cadre, l'organe délibérant peut instituer différentes indemnités ayant pour objet de compenser les sujétions liées à ces cycles de travail particuliers pour les agents territoriaux concernés.

Lorsque les agents territoriaux sont appelés à exercer leur service le dimanche ou les jours fériés, l'organe délibérant peut instituer par délibération l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (IHTDJF). L'IHTDJF peut être versée aux agents territoriaux, à l'exception de ceux appartenant à la filière médico-sociale et au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, lorsqu'ils sont amenés à exercer leurs fonctions un dimanche ou les jours fériés entre six heures et vingt-et-une heures dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail.

Indemnité propre à la fonction publique territoriale et cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), son montant est fixé par l'arrêté du 19 août 1975 à 4,85 francs, soit 0,74 euros par heure.

Les agents appartenant à la filière médico-sociale et au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux bénéficient quant à eux de l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés (IFTDJF), exclusive de l'IHTDJF. Également cumulable avec le RIFSEEP, l'IFTDJF peut être versée aux agents précités lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou les jours fériés sur la base de huit heures de travail effectif. Son montant évolue dans les mêmes proportions que la valeur du point de la fonction publique et s'établit à 47,85 euros pour huit heures de travail en 2021 (soit 5,98 euros pour une heure).

Le Gouvernement partage pleinement le constat que ces montants ne permettent plus aujourd'hui une juste compensation des sujétions que connaissent les agents territoriaux qui travaillent le dimanche et les jours fériés.

Aussi il étudie les possibilités d'évolution de ce dispositif d'indemnisation sachant que toute évolution des montants servis dans ce cadre ne peut être envisagée sans une large concertation avec les employeurs.

10

Question écrite de Régis Juanico, n° 38827, JO de l'AN du 3 mai

Le Gouvernement envisage-t-il d'assimiler les vacataires aux agents contractuels ?

Aux termes de l'article L311-1 du code général de la fonction publique, les emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

Les articles L332-8, L332-13 et suivant, L332-23 et suivant du même code, énumèrent limitativement les cas ouvrant droit au recours à des agents non titulaires. Ces agents contractuels sont régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Les textes législatifs et réglementaires ne mentionnent, ni a fortiori ne définissent, la qualité de vacataire.

Néanmoins, l'article 1er du décret du 15 février 1988 exclut de son champ d'application, les « agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. ».

Les conditions cumulatives permettant de qualifier un agent de « vacataire » ont été dégagées par la jurisprudence administrative : spécificité de l'acte (le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé), discontinuité dans le temps (l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent) et rémunération attachée à l'acte. Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent concerné ne peut être considéré comme « vacataire », mais comme agent contractuel relevant des dispositions du décret du 15 février 1988.

Ces critères jurisprudentiels restrictifs traduisent les particularités du besoin pouvant conduire la collectivité à recruter un agent vacataire.

Compte tenu de ces éléments qui limitent la possibilité de recourir à des agents vacataires, il ne semble pas opportun d'élargir aux agents vacataires le champ d'application des dispositions du décret du 15 février 1988, ce décret régissant la situation des agents contractuels recrutés sur un emploi.

11

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

12

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ deux fiches « l'essentiel du statut » avec [les positions](#) et [la disponibilité](#)
- ▶ deux fiches « les incollables du statut » avec [le cumul d'activité](#) et [le détachement](#)

Le maintien des primes pendant les absences

L'autorité territoriale peut décider de compléter le salaire de base de ses agents, appelé traitement indiciaire, en leur octroyant des primes et indemnités.

Le régime indemnitaire, désormais généralisé sous la dénomination RIFSEEP est une composante facultative de la rémunération de l'agent public qui s'applique potentiellement à l'ensemble des agents publics et qui exclut les salariés de droit privé. Il est soumis aux principes de parité avec les agents de l'État, de légalité et d'égalité.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir le régime indemnitaire en cas d'absence dans la fonction publique territoriale.

Pendant la maladie, il appartient à l'organe délibérant de se prononcer pour le maintien ou non des primes dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'État, ce qui suppose que l'organe délibérant ne doit pas fixer des conditions de maintien plus favorables que celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

La liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la fonction publique d'État est fixée par [le décret n°2010-997 du 26 août 2010](#).

Pour la part IFSE, dans la fonction publique d'État, en cas de congé de maladie, le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement est expressément prévu en cas de congé de maladie ordinaire et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Le décret exclut la possibilité de maintenir le régime indemnitaire durant un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

Est ainsi illégale la décision de maintenir le régime indemnitaire intégral de l'IFSE aux fonctionnaires placés en CLM ou en CLD ([CAA de Nancy du 17 novembre 2020, n°19NC00326](#)).

Pour la part CIA, la délibération doit prévoir une modulation en fonction de l'engagement professionnel et des résultats des agents.

- ▶ **Si la délibération ne prévoit pas le sort du régime indemnitaire pendant les congés de maladie**, la part IFSE ne peut pas être maintenue pendant les congés pour indisponibilité physique (CMO, CITIS). La collectivité doit cesser de verser l'IFSE dès le premier jour d'absence.
- ▶ **Si la délibération envisagée prévoit le sort du régime indemnitaire pendant les congés de maladie**, la collectivité peut appliquer les règles relatives aux fonctionnaires de l'État, ce qui suppose un maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement et une modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

► **Si la délibération définit ses règles propres**, elle peut décider de maintenir ou non l'IFSE sauf en cas de CLM ou CLD.

Pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption, il est expressément prévu à l'article L.714-488 du code général de la fonction publique le maintien du régime indemnitaire **dans les mêmes proportions que le traitement**. Le régime indemnitaire ne pourra dans ce cas être modulé qu'en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service sur les périodes travaillées.

Pour le temps partiel thérapeutique, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit désormais expressément le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement pour les fonctionnaires de l'État. Ainsi, en application du principe de parité avec la fonction publique de l'État, les collectivités peuvent prévoir par délibération le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel thérapeutique

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de septembre.

1/ Mon agent, en arrêt pour maladie, souhaite partir en vacances à l'étranger durant son congé de maladie. En a-t-il le droit ?

Le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 ne prévoit pas l'obligation de respecter des heures de sorties autorisées pour les agents du régime spécial en maladie.

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires l'autorisant, l'administration ne peut donc pas tirer de conséquences d'une absence de l'agent en dehors des heures de sorties éventuellement indiquées sur l'arrêt de travail.

Plusieurs jurisprudences rappellent l'impossibilité d'interrompre le versement de la rémunération (CE 23/11/1994 n°133017) ou d'infliger une sanction disciplinaire (CE30728) pour ce seul motif.

La réglementation est différente pour les agents territoriaux qui relèvent du régime général de sécurité sociale (- de 28h hebdomadaires), qui sont en effet susceptibles d'être également contrôlés par le médecin contrôleur de la sécurité sociale. La CPAM peut décider de les sanctionner en cas de non-respect des heures de sorties autorisées.

En effet, pour ces agents, le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée, considérant que l'abstention de toute activité non autorisée s'entend strictement et concerne toute activité quelconque, non autorisée, qu'elle soit rémunérée ou non. Même si l'agent est autorisé à des sorties même libres, l'arrêt de travail ne vaut pas pour autant autorisation d'exercer des activités particulières (domestique, sportive ou ludique). Autrement dit, l'arrêt de travail doit expressément définir les activités autorisées.

Dans le cas des fonctionnaires du régime spécial, tel que le confirme la réponse à la question écrite n°00866 du 03 août 2017 de M. Michel Raison, la collectivité dispose du contrôle médical comme levier : « l'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite ».

Par ailleurs, dans le cadre des sorties du territoire, pour les agents du régime spécial, aucune disposition statutaire ne prévoit le contrôle des heures de sorties autorisées de ces agents. Ainsi, il n'existe pas de modalités particulières en dehors du contrôle médical.

Pour les agents du régime général, l'arrêt de travail doit expressément définir les activités autorisées. Il n'existe pas de précisions spécifiques relatives à la sortie du territoire outre l'arrêt de travail qui doit être adressé à l'avance.

15

2/ Mon agent n'a pas pu prendre ses congés avant son départ à la retraite pour invalidité. Peut-il bénéficier d'une indemnité ?

La jurisprudence (CJUE C-78/11 du 21 juin 2012, CJUE C-337/10 du 3 mai 2012, TA d'Orléans N°1201232 du 21 janvier 2014) a considéré que les jours de congés non pris pouvaient être indemnisés dans la limite de 20 jours par année civile et sur une période maximale de 15 mois à compter de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés.

Aucune disposition réglementaire, ou décision jurisprudentielle, n'apporte d'indication quant aux modalités de calcul de cette indemnité. La seule disposition qui organise l'indemnisation des congés annuels non pris, est celle de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988, qui pour les agents non titulaires de droit public de la fonction publique territoriale, indique :

- L'agent qui n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel (au titre de l'année), perçoit une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours,
- Cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours dus et non pris, lorsque seule une partie des congés annuels a pu être prise,
- Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période des congés annuels dus et non pris,
- Cette indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

16

Si cette règle vaut pour les agents contractuels, celle-ci servira également de base au calcul de l'indemnité pour les fonctionnaires, faute de disposition réglementaire ou de décision jurisprudentielle venant préciser le mode de calcul de l'indemnité.

Pour calculer ce montant, il faut :

- Calculer le nombre de jours de congés total de l'agent (droits à congés)
- Calculer le nombre de jours de congés non pris
- Calculer le revenu brut total de l'agent et appliquer 10% (par exemple, 15 000 € x 10 % = 1 500 €)
- Multiplier ce résultat par le nombre de congés restant à prendre, puis diviser le second résultat par le nombre de jours de congés total de l'agent (droits à congés)

Par exemple, un agent gagnant un revenu brut de 15 000 € sur une année et a un droit à congés de 25 jours, mais limité pour le calcul de l'indemnité par la jurisprudence à 20 jours. A la fin de l'année, il lui reste 10 jours non pris. Cela donne :

- $15\,000\text{ €} \times 10\% = 1\,500\text{ €}$
- $1\,500\text{ €} \times 10\text{ jours de congés} = 15\,000$
- $15\,000 / 20\text{ jours de droits à congé} = 750\text{ €}$

3/ Mon agent en congé de maladie ordinaire souhaite suivre une formation. Est-ce possible ?

L'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique a introduit cette possibilité « sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant ». Cette disposition se retrouve désormais à l'article L.822-30 du code général de la fonction publique.

Ainsi, un agent peut, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Concernant ses droits, ils sont identiques à ceux d'un agent en pleine possession de ses moyens physiques, à ceci près que l'autorisation est ici subordonnée à un avis médical.