

VEILLE JURIDIQUE OCTOBRE 2016

Lois,décrets,arrêtes,circulaires Fonction Publique

Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 [pour une République numérique](#) JO du 8

La loi a pour objectif de généraliser la mise à disposition des données publiques, à mieux protéger les données à caractère personnel (bel objectif mais heureusement que la CNIL veille) et à faciliter l'accès au numérique.

Décret n° 2016-1302 du 4 octobre 2016 relatif au [soutien matériel et en personnel apporté aux anciens Présidents de la République](#) JO du 5

Coût estimé du dispositif actuel annuel en avril 2016 par René Dosière : 9,6 M/an

Décret n° 2016-1311 du 4 octobre 2016 modifiant le décret n° 95-260 du 8 mars 1995 relatif à la [commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité](#) JO DU 6
mise à jour et modifications des missions et de la composition des commissions consultatives départementales de sécurité et d'accessibilité (CCDSA).

Décret n° 2016-1318 du 5 octobre 2016 relatif aux [opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage](#) JO du 7

Ce texte est relatif à l'agrément des organismes de formation chargés de dispenser des formations préalables à l'habilitation des travailleurs qui réalisent des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

Décret n° 2016-1349 du 10 octobre 2016 relatif au [consentement préalable au partage d'informations entre des professionnels ne faisant pas partie de la même équipe de soins](#) JO du 12

Décret n° 2016-1352 du 10 octobre 2016 relatif à l'[accueil durable et bénévole d'un enfant par un tiers](#), prévu à l'article L. 221-2-1 du code de l'action sociale et des familles JO du 12

Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016 [relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail](#) JO du 8

Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail .

Décret n° 2016-1358 du 11 octobre 2016 relatif aux [conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail](#) JO du 13

Texte qui prévoit la possibilité de recruter, dans les services de santé au travail et sous l'autorité d'un médecin du travail, des médecins non spécialistes en médecine du travail, engagés dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins.

Décret n° 2016-1395 du 18 octobre 2016 fixant les [conditions dans lesquelles est donnée l'information sur le droit de désigner la personne de confiance](#) mentionnée à l'article L. 311-5-1 du code de l'action sociale et des familles JO du 20

Décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016 relatif à la [formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail](#) JO du 20

Une formation d'une durée minimale de 5 jours au cours du mandat de représentants titulaires et suppléants est inscrite de plein droit dans le plan de formation de l'administration. ; l'agent choisit sa formation et adresse sa demande au moins un mois avant le début de la formation avec le descriptif et le coût de la formation,

Décret n° 2016-1442 du 27 octobre 2016 relatif à la [programmation pluriannuelle de l'énergie](#) JO du 28

Arrêté du 3 octobre 2016 portant création par la direction générale des finances publiques d'un [traitement automatisé de données à caractère personnel des pensions de l'État et émoluments divers](#) JO du 14

Circulaire du 1er octobre 2016 relative à l'[emploi de la langue française dans la fonction publique](#)

Circulaire du 17 octobre 2016 relative aux [priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État](#) (année 2017)

Priorités:

- sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations,
- transmettre le principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité,
- former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des RPS,
- sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme,
- former aux questions européennes pour une meilleure conduite des politiques publiques,
- accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État,
- former les managers et les responsables RH à la politique du handicap,
- mesurer et gérer d'incidences des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail,
- renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables,
- développer les compétences des tutelles dans le pilotage des opérateurs et agences,
- renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrières

Jurisprudence

Droits Fondamentaux

Atteinte à la liberté individuelle : rétention d'un syndicaliste à l'occasion (en 2010) d'un déplacement du Président de la République

Crim 24 mai 2016 [n°15-80-848](#)

La chambre criminelle de la Cour de Cassation juge que lorsqu'un gendarme a conduit et retenu pendant plusieurs heures une personne dans les locaux dépendant de son autorité et en connaissance de l'absence de fondement légal, ce fait est un délit d'atteinte arbitraire à la liberté individuelle. Les faits se sont produits en 2010 : un représentant syndical souhaitait manifester contre la réforme des retraites lors du déplacement du Président de la République .

Politiques Publiques

Environnement

Contrôle du juge différencié en matière de plan de prévention des risques technologiques

CE 12 octobre 2016 [n°390489](#)

Contrôle limité à l'erreur manifeste d'appréciation de l'administration quant à sa définition du périmètre et à la délimitation de la zone ; contrôle entier sur les mesures prescrites par le PPRT

Procédure administrative et contentieuse

Fédération syndicale et intérêt à agir

CAA du 12 avril 2016 [n°14VE02804](#)

La défense des intérêts professionnels de ses membres ne figurant dans ses missions une fédération de syndicats ne peut agir contre un arrêté dérogeant au repos dominical.

« La Fédération des employés et cadres de la CGT Force Ouvrière ne justifie pas, compte tenu de son objet défini par ses statuts, d'un intérêt lui donnant qualité pour agir contre la décision du préfet des Yvelines accordant à la société Autobacs France une dérogation d'une durée de cinq ans au principe du repos hebdomadaire des salariés le dimanche pour son établissement situé dans le périmètre d'usage de consommation exceptionnel de la commune d'Aubergenville.

Selon l'article 2 de ses statuts, la Fédération des employés et cadres de la CGT Force Ouvrière a pour objet de « grouper dans une action commune tous les syndicats d'employés et de cadres énumérés à l'article 1er et de leur donner l'appui nécessaire; d'assurer et d'appliquer les décisions des Congrès fédéraux et confédéraux ; d'étudier les questions professionnelles, économiques et sociales qui lui seront soumises ; de rechercher les moyens propres à les résoudre et en provoquer la prompte solution ; de poursuivre, conformément aux statuts confédéraux, la suppression du salariat et la remise aux mains des travailleurs des moyens de production et d'échanges ».

Dès lors, la défense des intérêts professionnels de ses membres n'entre pas dans l'objet de la fédération requérante ainsi défini et la clause lui attribuant l'application des décisions des congrès fédéraux et confédéraux ne saurait avoir pour effet d'étendre artificiellement les missions de la fédération requérante au-delà de l'objet expressément défini par ses statuts

. Par suite, la Cour juge eu égard, d'une part, à l'objet de la fédération requérante et, d'autre part, à la portée de la décision attaquée, par laquelle le préfet des Yvelines se borne à accorder à la société Autobacs France une dérogation d'une durée de cinq ans au principe du repos hebdomadaire des salariés le dimanche pour son établissement situé dans le périmètre d'usage de consommation exceptionnel de la commune d'Aubergenville, que la Fédération des employés et cadres de la CGT Force Ouvrière ne justifie pas d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de cette décision.

Droit des personnels

Absence de service fait et faute de L'administration

CAA Nantes 19 juillet 2016 [n°14NT02034](#)

L'absence de service fait ne peut être opposée à un agent lorsque cette circonstance ne lui est pas imputable et résulte au contraire d'une faute de l'administration, que ce soit par méconnaissance de son obligation de placer les agents en situation régulière, ou en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions.

Concours : Unicité et Impartialité du jury

CE 17 octobre 2016 [n°386400](#)

Un membre d'un jury de concours dont les liens avec un candidat lui imposent de s'abstenir doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours .

Le CE juge que « *la seule circonstance qu'un membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours ; qu'en revanche, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury d'un concours a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours ; qu'en outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats devant celui-ci*

Indemnité de départ volontaire et RSA

CE 3 octobre 2016 [n°390796](#)

l'indemnité de départ volontaire (IDV), perçue par le fonctionnaire qui a démissionné, peut être qualifiée de "revenu professionnel présentant un caractère exceptionnel" pour le calcul du RSA.

" la perception par un fonctionnaire d'une indemnité de départ volontaire, en application du décret du 17 avril 2008, à l'occasion de sa démission de la fonction publique, ne saurait par elle-même l'exclure du bénéfice de revenu de solidarité active. Lorsqu' elle est perçue au cours du trimestre de référence précédant la demande de revenu de solidarité active, une telle indemnité constitue un revenu professionnel présentant un caractère exceptionnel au sens de l'article R. 262-15 du code de l'action sociale et des familles et doit être prise en compte selon les modalités prévues par cet article.

Lorsqu'une telle indemnité a été perçue antérieurement au trimestre de référence précédant la demande ou la nouvelle liquidation de l'allocation, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul des ressources du foyer, des revenus que procure effectivement à l'intéressé la fraction de l'indemnité dont il dispose encore au cours de cette période ou, le cas échéant, des revenus qu'il est supposé en retirer selon l'évaluation forfaitaire prévue par les dispositions précitées de l'article R. 132-1 du code de l'action sociale et des familles."

Harcèlement moral d'un responsable de service "courageux": : jugement remarquable Faute de l'administration retenue pour pressions, abandon de l'intéressé et absence de saisine du CHSCT

CAA 7 avril 2016 [n°14PA02307](#)

Dans ce dossier, M. B... responsable d'un service qui rencontrait des conditions de travail très difficiles dues à un accroissement de tâches et à un personnel en sous-effectif, a multiplié en vain les alertes hiérarchiques sur l'état préoccupant de ses équipes et les difficultés opérationnelles rencontrées au quotidien ; il a en outre d'une part demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle et d'autre part la saisine du CHSCT...en vain.

Par ailleurs il a subi des pressions, des menaces de sanction , d'un abaissement de sa note et de la réduction de sa part variable de rémunération.

Il engage donc la responsabilité de l'employeur sur la base du harcèlement subi , sur le refus de l'attribution de la protection fonctionnelle ainsi que sur la non saisine du CHSCT qu'il avait demandé son état de santé s'étant altéré en raison du contexte (*arrêts maladie pour dépression*).

Dans un premier temps la CAA rappelle que si le harcèlement est reconnu il doit être intégralement

réparé et qu'il ne peut être tenu compte du comportement de l'agent qui en est victime pour diminuer ce " *Considérant, d'autre part, que, pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral ; qu'en revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé "*

Ensuite et sur le fond elle juge *"qu'il ressort des pièces du dossier que ni les différents messages d'alerte, puis de dénonciation, que M. B...a adressés à sa hiérarchie les 22 décembre 2010, 17 janvier 2011, 30 mai 2011 et 10 octobre 2011, ce dernier demandant expressément l'ouverture d'une enquête pour harcèlement moral, ni le déclenchement du protocole interne de prévention du harcèlement moral en novembre 2011, puis sa conclusion, n'ont donné lieu à saisine ni même information du CHSCT ; que ce n'est que le 22 juin 2012, alors que M B...avait indiqué, le 8 février 2012, qu'il transmettait sa dénonciation au CHSCT que celui-ci a été réuni en séance extraordinaire pour examiner ses conditions de travail ; qu'eu égard aux missions du CHSCT, en particulier en matière de prévention des situations de harcèlement moral et des risques psycho-sociaux et à l'importance de l'aggravation des conditions de travail au sein du pôle concerné avec notamment une proportion de 30 % d'agents ayant fait l'objet, fin 2011, d'un signalement au médecin du travail pour souffrance au travail, l'absence de saisine du CHSCT avant le 22 juin 2012 constitue, comme l'a jugé à bon droit le tribunal, une faute de nature à engager la responsabilité de La Poste à l'égard de M. B..."*

Au final la CAA donne raison à M B sur l'ensemble de ses demandes

Sanction disciplinaire : Licenciement pour manquement au devoir d'obéissance

CAA Lyon 12 juillet 2016 [n°15LY02643](#)

Les manquements notamment au devoir d'obéissance et à l'obligation de réserve d'un agent exerçant des fonctions d'encadrement justifient son licenciement.

Le litige porte sur le licenciement du responsable de la communication d'une communauté d'agglomération. Il lui est reproché d'avoir manqué à son devoir d'obéissance, à son obligation de servir, mais aussi d'avoir porté de fausses accusations en manquant à son obligation de réserve par la diffusion à des personnes extérieures au service de différents documents internes et d'avoir manqué de retenue en se livrant à une agression verbale envers un autre agent communautaire.

Ces faits suffisent à établir la réalité des manquements au devoir d'obéissance de l'agent ainsi qu'à son obligation de servir, à son devoir de respecter sa hiérarchie et à son devoir de réserve. Ces faits reprochés à l'intéressé sont d'une gravité suffisante pour justifier une sanction disciplinaire.

Au regard des motifs qui la fondent et des fonctions d'encadrement exercées par l'agent, et alors même qu'il n'aurait fait précédemment l'objet d'aucune mesure disciplinaire, la sanction du licenciement prononcée n'est pas, dans les circonstances de l'espèce, disproportionnée.

Sanction disciplinaire: exclusion temporaire de fonctions de deux ans justifiée

CAA de Lyon 29 mars 2016 [n°15LY03112](#)

Sévère (la révocation aurait pu être légitime) mais pas disproportionnée au regard des faits reprochés à un gardien de la paix qui a insulté ses collègues, tenus des propos racistes, a fait des reproches à des plaignants sur leur orientation politique supposée et conseillé à un plaignant de s'attaquer physiquement à sa voisine pour régler un litige...."*aller la baillonner et la buter*"Garder la paix suppose qu'on soit exemplaire.

Stagiaires inaptes à leur emploi: pas de reclassement sauf si l'inaptitude est imputable au service

CE 17 février 2016 [n°381429](#)

« Considérant que si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ni ce principe général ni les dispositions citées ci-dessus de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 7 octobre 1994 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive »

Une seule exception : si l'inaptitude est imputable au service.

Stagiaire dont l'emploi est supprimé : pas de reclassement

CE 5 octobre 2016 [n°386802](#)

Le CE annule le jugement de la CAA de Douai qui avait considéré que, le principe général du droit de reclassement dans le cas de suppression de poste, dégagé pour les contractuels était aussi valable pour les fonctionnaires stagiaires dont l'emploi est supprimé ; et bien non .

« Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique, qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, il incombe à l'administration avant de pouvoir prononcer le licenciement de proposer à l'intéressé un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, de tout autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ce principe général ne confère aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, aucun droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi »

Véhicule personnel : L' usage du VP ne peut constituer une obligation

CAA Nancy 17 mars 2016 [n°15NC00217](#)

Mme D...a été sanctionnée(blâme) au motif qu'elle aurait refusé de procéder à des missions car elle ne disposait pas des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions en raison de l'impossibilité d'utiliser soit un véhicule de service, soit un véhicule personnel dans le cadre du service.

Annulation de la sanction par la cour : en effet , s'il est possible, sous certaines conditions, aux agents de l'administrtaion (la poste en l'occurence) d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut leur en être fait l'obligation.

ARRÊTES MINISTERIELS ,CIRCULAIRES ET NOTES DE SERVICES MAAF

Décret n° 2016-1307 du 3 octobre 2016 fixant les compétences adaptées à la [réalisation d'actes de médecine vétérinaire par les techniciens sanitaires apicoles](#) JO du 5

Décret n° 2016-1464 du 28 octobre 2016 relatif aux [opérations de protection de l'environnement dans les espaces ruraux](#) JO du 30

Arrêté du 3 octobre 2016 relatif aux [connaissances et savoir-faire associés constitutifs des compétences adaptées des techniciens sanitaires apicoles](#) JO du 5

Arrêté du 28 octobre 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un [concours réservé pour l'accès au corps des attachés d'administration](#) de l'État relevant du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt JO du 30 **Déprécarisation** .

BO n°41

Instruction technique [DGAL/SDPRAT/2016-772](#) du 29-09-2016
Gestion des agents non titulaires du programme 206 en 2017

Note de service [SG/SAFSL/SDLP/2016-762](#) du 23-09-2016
Véhicules équipés d'avertisseurs spéciaux : gyrophare, sirène et plaque de police

BO n°42

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-798](#) du 12-10-2016
Accompagner et préparer les chefs de service ou agents de niveau équivalent à la prise de poste d'un emploi de direction en département ou en région.

[Arrêté](#) du 06-10-2016

Arrêté fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés d'administration du ministère chargé de l'agriculture.

BO n°43

Note de service [DGER/SDEDC/2016-806](#) du 14-10-2016
Stage "découverte de l'emploi en EPLEFPA" pour les élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) fonctionnaires.

Note de service [DGAL/SDPRAT/2016-804](#) du 14-10-2016
Dispositif de rémunération complémentaire pour les personnels devant travailler en abattoirs dans le cadre de la fête de l'Aïd-el-Kebir.

Note de service [SG/SRH/MISIRH/2016-807](#) du 17-10-2016
Rappel de l'organisation de la gestion des habilitations du SIRH Agorha et précision du rôle des responsables locaux d'habilitation (RLH).

BO n°44

RAS

Divers

Conditions de travail

[« 10 questions sur la charge de travail.](#) » Anact, le 19 octobre 2016 « La charge de travail constitue une référence incontournable dans les entreprises. Mais comment y voir clair et comment agir ? La perception que chacun a de sa propre charge de travail peut varier fortement en fonction des contextes de travail, des moyens à la disposition des salariés, des

formes de coopérations, de la capacité d'influencer les choix d'organisations et d'assurer une reconnaissance pour les efforts accomplis, etc. Cette réalité confère au management de proximité un rôle crucial dans la mise en adéquation des objectifs de performance avec les ressources dont disposent les salariés pour accomplir leurs tâches. La charge de travail est au cœur de cette relation.

Différentes approches peuvent en rendre compte. Mais il importe, pour l'entreprise, d'en faire un objet d'analyse et de discussion. Il est nécessaire de s'accorder sur les déterminants de la charge de travail. »

Statut

« *[Le statut des fonctionnaires, garant d'un service public impartial, a 70 ans.](#)* »- Weka-actualisé, le 19 octobre 2016 « Régulièrement remis en cause et particulièrement attaqué par certains candidats de droite à la présidentielle, le statut des fonctionnaires, 70 ans cette semaine, garantit toujours un service public impartial, avec des agents préservés de toute pression partisane. »

« *[Le droit au reclassement n'est plus adapté aux évolutions de la Fonction publique.](#)* »Weka-actualité, le 19 octobre 2016 « (DGAFP) organisait, le 19 septembre 2016, un groupe de travail consacré au droit au reclassement pour raison de santé. Il y a été acté que ce droit n'est plus adapté aux évolutions de la fonction publique. Des mesures correctives doivent être prises au plus vite sous peine d'une nouvelle dégradation de l'état de santé des agents à reclasser. »

Société- Travail- Emploi

« Pour la première fois, inégalités salariales F-H trois études de l'Insee analysent en profondeur le phénomène du « plafond de verre » dans la fonction publique. »

:« *[Analyser les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans la fonction publique](#)* avec les données du Système d'information sur les agents des services publics » -

« *[Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : des plafonds de verre dans la fonction publique?](#)* » -

« *[Les sources de l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique](#)* » -

« *[Retraites : le nombre de départ a fortement reculé dans la fonction publique.](#)* » Les Echos, le 24 octobre 2016 « En euros constants, les nouveaux retraités touchent une pension plus faible qu'en 2000. Néanmoins la dépense globale progresse plus vite que l'inflation. »

« *[Report de l'âge de la retraite : effets macroéconomiques.](#)* COR du 19 octobre 2016. » « , l'âge effectif de départ à la retraite constitue l'un des trois leviers – avec le niveau des ressources et celui des pensions – de l'équilibre financier du système de retraite.

Les différentes réformes conduisent à relever cet âge, qui passerait de 60,5 ans en 2010 à 64 ans en 2060. Outre les effets financiers sur le système de retraite, ce report de l'âge de la retraite emporte également des effets macroéconomiques. Il s'agit tout d'abord d'effets sur l'activité et l'emploi, des seniors mais aussi des autres catégories de la population.

Le report de l'âge de la retraite induit également des effets de transfert sur d'autres dispositifs sociaux—indemnisation chômage, pensions d'invalidité et minima sociaux. Il convient de les évaluer pour prendre en compte l'impact financier global du report de l'âge de la retraite. »

Actuellement 1 personne sur 3 à 60 ans n'est ni en situation d'emploi, ni retraitée....