



# LE MENSUEL D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION DE L'AIN

N° 9 - JUILLET - AOUT 2016

## LE MOT DU PRÉSIDENT

L'été est là, et chacun d'entre nous pourra s'octroyer quelques jours de vacances bien mérités à n'en pas douter. En effet, l'actualité statutaire est toujours aussi dense et cela ne va pas faiblir.

Nouveau régime indemnitaire, Modernisation des parcours professionnels carrières et rémunérations, à cela il conviendra d'appréhender la loi de déontologie et notamment la reconduite du dispositif de résorption de l'emploi précaire, c'est-à-dire permettre aux contractuels éligibles d'accéder à la titularisation.

Cette disposition nécessite un décret d'application attendu en septembre 2016.

il conviendrait de procéder sans attendre au recensement des agents éligibles, car les collectivités concernées devront présenter un dossier complet au Comité Technique dans les 3 mois suivants la parution du décret. Et nous savons tous à quel point le temps passe vite dans nos activités quotidiennes.

Une note d'information est d'ores et déjà disponible sur notre site internet et nos services sont bien évidemment à votre disposition pour tout renseignement.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

Je vous souhaite  
un bel été.

# SOMMAIRE DU N° 8

## TEXTES OFFICIELS :

1. Garantie Individuelle du pouvoir d'achat : arrêté du 27 juin 2016
2. Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique : décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
3. Affiliation au régime général de sécurité sociale des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public : décret n° 2016-744 du 2 juin 2016

## JURISPRUDENCE :

4. Rémunération des contractuels – Taux horaire (CE, 30/03/2016, N°380616)
5. Litige disciplinaire et sursis à statuer au vu d'une procédure pénale – appréciation souveraine des juges du fond (Conseil d'Etat, 22/06/2016, N°383246)
6. Reclassement pour inaptitude physique – modalités relatives aux agents en CDI. (Conseil d'Etat, 13/06/2016, N°387373)

## QUESTIONS ECRITES :

7. Numérisation de signature – Autorité territoriale (QE n°62900 JO A.N du 17/05/2016)
8. Délégation de signature (QE n°19688 JO Sénat du 26/05/2016)
9. Dons de jours – pas d'extension immédiate du dispositif (QE n°91179 JO A.N du 06/06/2016)

## A LIRE :

10. Rapport d'activité du Centre de gestion de l'Ain – Année 2015

## FOCUS :

11. Le travail par forte chaleur

## TEXTES OFFICIELS

### 1. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 modifie le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

L'arrêté du 27 juin 2016 fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2016.

Notez que notre simulateur de calcul et la note d'information sont disponibles sur [notre site internet](#).

### 2. Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique : décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le décret permet au FIPHFP de verser des financements aux organismes ou associations qui concourent à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et autorise le fonds à utiliser ses crédits de sa propre initiative.

Les agents handicapés pourront le saisir directement.

Le texte précise également certaines modalités de fonctionnement du fonds et harmonise le mode de calcul des équivalents bénéficiaires avec celui du secteur privé. Le texte entre en vigueur le 13 juin 2016.

### 3. Affiliation au régime général de sécurité sociale des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public : décret n° 2016-744 du 2 juin 2016

Le décret publié au JO le 5 juin 2016 modifie la liste des activités et rémunérations entrant dans le champ d'application de l'affiliation au régime général en tant que collaborateur occasionnel du service public. Il s'agit des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée. Le décret entre en vigueur pour les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## JURISPRUDENCE

### 4. Rémunération des contractuels – Taux horaire (CE, 30/03/2016, N°380616)

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, **les agents contractuels des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi ainsi qu'à une indemnité de résidence et, le cas échéant, au supplément familial de traitement et à un régime indemnitaire.** Les stipulations d'un contrat fixant la rémunération sur la base d'un taux horaire et excluant le versement de tout complément de rémunération méconnaissent ces dispositions et sont donc irrégulières.

### 5. Litige disciplinaire et sursis à statuer au vu d'une procédure pénale – appréciation souveraine des juges du fond (Conseil d'Etat, 22/06/2016, N°383246)

Sous réserve de dénaturation, il n'appartient pas au Conseil d'Etat, juge de cassation, de contrôler l'appréciation souveraine à laquelle se livrent les juges du fond lorsqu'ils décident ou refusent, dans le cadre d'un litige disciplinaire, de surseoir à statuer dans l'attente d'éléments issus d'une procédure pénale en cours. **Les juges du fond ne sont pas tenus de motiver leur refus de prononcer un tel sursis à statuer.** Conseil d'État, 22/06/2016, 383246

### 6. Reclassement pour inaptitude physique – modalités relatives aux agents en CDI. (Conseil d'Etat, 13/06/2016, N°387373)

Il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement.

Ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public.

Dans le cas où un **tel agent, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue**, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels.

## QUESTIONS ECRITES

### 7. Numérisation de signature – Autorité territoriale (QE n°62900 JO A.N du 17/05/2016)

Une signature manuscrite reproduite graphiquement sur un support électronique ne peut être considérée comme une véritable signature électronique telle que définie par le décret n° 2001-272 du 30 mars 2001 pris pour l'application de l'article 1316-4 du code civil et relatif à la signature électronique.

Le juge judiciaire a considéré que la seule signature scannée est insuffisante pour s'assurer de l'authenticité de l'engagement juridique et ne permet pas une parfaite identification du signataire (CA Fort de France, 14 déc. 2012 – RG/120311).

En l'absence de dispositions précises ou de jurisprudence sur le caractère original ou manuscrit des signatures, il est ainsi possible de considérer, aux termes des dispositions du code civil précitées, que les signatures, pour être valables, doivent être originales ou correspondre au cadre juridique des signatures électroniques tel que défini par le décret no 2001-272 du 30 mars 2001 pris pour l'application de l'article 1316-4 du code civil et relatif à la signature électronique.

Le juge administratif a pu accepter l'apposition du fac-similé d'une signature dès lors que cette apposition résulte d'un procédé inhérent à un traitement automatique offrant l'ensemble des garanties nécessaires à faire regarder ces décisions comme conformes à la législation (CE, 31 mars 2008, 311095).

**Une signature manuscrite reproduite graphiquement sur un support électronique ne peut donc être considérée comme une véritable signature électronique.**

Dans la mesure où une signature engage la responsabilité du maire, il convient donc de ne pas recourir à des reproductions de signatures pour ne pas faire porter un doute quelconque sur l'authenticité d'un acte administratif et de privilégier l'apposition d'une signature manuscrite originale ou électronique au sens de l'article 1316-4 du code civil précité.

Par ailleurs, les délégations de signatures régies par le CGCT permettent de faire face au nombre d'actes juridiques à prendre dans une commune.

#### 8. Délégation de signature (QE n°19688 JO Sénat du 26/05/2016)

La délégation de signature, qui vise essentiellement à faciliter l'organisation et le fonctionnement d'un service, est en principe personnelle. Son bénéficiaire est donc nommément désigné. De ce fait, **la subdélégation de signature, conformément au principe « délégation sur délégation ne vaut », est en général proscrite** sauf si un texte l'autorise expressément (CE, 31 octobre 1986, Ministre de l'urbanisme, du logement et des transports, n° 66612). Dans ces conditions, et dans la mesure où l'article L. 5211-9 du code général des collectivités territoriales ne la prévoit pas, un directeur général des services, un directeur général adjoint des services, un directeur général des services techniques, un directeur des services techniques et les responsables de services ne peuvent subdéléguer leur signature, même pour pallier un éventuel empêchement de l'un d'eux. En revanche, l'arrêté de délégation de signature peut prévoir les modalités selon lesquelles la signature peut être exercée en cas d'empêchement des signataires susmentionnés.

#### 9. Dons de jours – pas d'extension immédiate du dispositif (QE n°91179 JO A.N du 06/06/2016)

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a (...) instauré la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET, et ce, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 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. Les décrets qui déterminent les conditions d'application de la loi aux agents publics civils, et aux militaires, ont été publiés le 28/05/2015. **L'extension de cette possibilité de dons aux salariés et aux agents publics dont le conjoint est gravement malade semble prématurée à ce stade, alors que le dispositif actuel n'a pas encore été évalué.** Une telle extension pourrait porter préjudice à l'objectif initial de la loi, à savoir l'accompagnement des enfants gravement malades : les cas de conjoints malades pourraient en effet s'avérer beaucoup plus nombreux, au détriment des enfants, population privilégiée par la réforme

A LIRE

#### 10. Rapport d'activité du Centre de gestion de l'Ain, année 2015.

- Introduit par l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 2016, le rapport annuel est l'occasion pour les services du Centre de gestion de présenter l'ensemble de leurs activités pour le compte des collectivités du département. Il évoque les temps forts de l'année écoulée mais aussi les projets et perspectives en cours.

N'hésitez pas à le feuilleter, ce rapport est disponible [en téléchargement sur notre site internet.](#)

## 11. Le travail par forte chaleur

Le Code du travail (article L 4121-1 et suivants) prévoit que l'employeur doit prendre "les mesures nécessaires" pour "protéger la santé physique" de ses salariés et les adapter en fonction du "changement de circonstances", comme les changements climatiques.

- Pour les locaux fermés, l'air doit être renouvelé et il faut notamment "éviter les élévations exagérées de température".
- Les agents qui travaillent en extérieur doivent être "protégés contre les conditions atmosphériques".

Pour autant, le code du travail ne mentionne aucun seuil de température au-dessus duquel il serait dangereux de travailler. Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), "la chaleur peut constituer un risque pour les salariés (...) au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique" ; ajoutant que "le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33°C présente des dangers".

L'employeur est par ailleurs tenu de suivre les recommandations liées à [l'activation du plan national canicule](#).

En cas de chaleur importante, il est notamment préconisé d'aménager les horaires de travail, d'augmenter la fréquence des pauses, de reporter les tâches physiques éprouvantes ou encore d'informer les agents sur les risques encourus (fatigue, maux de tête, vertige, crampes... pouvant entraîner des conséquences graves comme des coups de chaleur ou une déshydratation).

A noter qu'une température excessive pourrait dans certains cas justifier un droit de retrait (en cas de litige avec l'employeur, seul le juge pourra en estimer la légitimité).