



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°41 - Juin 2019

L'EDITO DU PRESIDENT

Une vague de chaleur intense et précoce s'installe sur notre département. L'occasion pour le service prévention du CDG01 de vous rappeler les principales mesures à adopter ainsi que ses recommandations.

Comme chaque année, au cours des journées inhabituellement chaudes de l'été, l'organisme est fortement sollicité. Modifier son comportement et adopter certains réflexes dans son quotidien permettent de mieux supporter cette nouvelle contrainte.

Même s'il n'existe pas de définition réglementaire du travail à la chaleur, l'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité qui impose d'évaluer le risque et de prendre toutes dispositions pour protéger la santé des agents et améliorer leurs conditions de travail.

Vous trouverez dans ce numéro, les principales recommandations de l'i.N.R.S qui préconise un ensemble de mesures simples et efficaces, immédiatement applicables par l'employeur et l'agent, afin de prévenir les risques liés aux périodes de fortes chaleurs.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°41

JURISPRUDENCE :

1. Exclusion temporaire de service d'1 mois justifié pour des retards et absences récurrents (CAA de Marseille, 26/04/2019, n° 18MA01673)
2. Indemnisation des congés payés épargnés dans un CET non pris des agents contractuels (CAA de Lyon, 02/05/2019, n° 17LY00649)
3. Congé parental et suppression d'emploi (CAA de Nancy, 14/05/2019, n° 17NC011028)

A SAVOIR :

4. Le travail par fortes chaleurs (Source I.N.R.S)
5. Destruction et retrait du dossier d'un compte rendu d'entretien (QE n°05451, JO AN du 25 mai 2019)
6. Cadre d'emploi et position hiérarchique (QE n°07814, JO AN du 23 mai 2019)

ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE :

7. Appréciation d'une offre anormalement basse, (CE, 13 mars 2019, Société SEPUR, n°425191)
8. Irrégularité d'un avenant bouleversant l'économie d'un contrat, (TA Cergy-Pontoise, 7 mai 2019)
9. Motif d'exclusion des marchés publics : le cas des candidats en redressement judiciaire, (Réponse ministérielle, n°07669 : JO Sénat, 16 mai 2019)

FOCUS :

10. Le Bilan d'activité 2018 du Centre de gestion de l'Ain

1. Exclusion temporaire de service d'1 mois justifié pour des retards et absences récurrents (CAA de Marseille, 26/04/2019, n° 18MA01673)

Après un avis favorable du conseil de discipline, un adjoint technique employé au sein d'une commune a, à juste titre, fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un mois, à titre disciplinaire pour avoir fait preuve depuis une réorganisation du service, de retards ou d'absences récurrents au moment de l'embauche du matin ainsi que lors de la fin du service du soir.

L'agent a fait preuve à l'égard de sa hiérarchie d'un refus d'obéissance caractérisé, malgré l'avertissement écrit qui lui a été fait de respecter ses obligations professionnelles. Ce refus a porté atteinte au bon fonctionnement des services techniques de la mairie en rendant aléatoire la transmission par sa hiérarchie des consignes qui lui étaient destinées et plus difficile la vérification de sa présence et le contrôle de ses missions.

2. Indemnisation des congés payés épargnés dans un CET non pris des agents contractuels (CAA de Lyon, 02/05/2019, n° 17LY00649)

Les agents des collectivités locales **ne peuvent bénéficier d'une indemnité** destinée à compenser financièrement les jours qu'ils ont épargnés sur leur compte épargne-temps **que si une délibération de la collectivité dont ils relèvent a prévu une telle possibilité**. Ils ne peuvent utilement invoquer les dispositions du code du travail ou les principes généraux du droit du travail qui ne concernent que les salariés de droit privé.

3. Congé parental et suppression d'emploi (CAA de Nancy, 14/05/2019, n° 17NC011028)

Un fonctionnaire placé en congé parental ne peut être regardé comme étant toujours affecté sur l'emploi qu'il occupait avant son départ en congé parental ou, plus généralement, sur un emploi de la collectivité. Il ne peut donc être considéré comme subissant la suppression de l'emploi qu'il occupait auparavant.

L'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la prise en charge par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des seuls fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé et qui n'ont pu être reclassés à l'issue d'une période d'un an après cette suppression d'emploi. Si l'emploi d'agent des services techniques qu'occupait M. B...avant d'être placé en congé parental a été supprimé par une délibération du 19 novembre 2013, il est constant que cette suppression est intervenue alors que l'intéressé se trouvait en congé parental. M. B...ne peut, ainsi, être regardé comme ayant été affecté sur un emploi supprimé au sens des dispositions précitées de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

4. Travail par fortes chaleurs

Une vague de chaleur remarquablement intense et précoce s'installe cette semaine, prévient Météo France. L'occasion pour le ministère du Travail de publier à nouveau ses recommandations. L'employeur doit :

- Informer tous les agents des risques, des moyens de préventions ainsi que des signes et symptômes du coup de chaleur ;
- Inciter les agents à veiller les uns sur les autres pour réagir rapidement en cas d'épuisement ou de déshydratation ;
- Surveiller la température des locaux ;
- Vérifier que les adaptations techniques (stores, aération...) permettant de limiter les effets de la chaleur ont été mises en place et sont fonctionnelles ;
- Dans les locaux fermés où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations de température, les odeurs désagréables et les condensations (article R. 4222-1 du code du travail) ;
- Mettre à disposition des moyens utiles de protection et/ou de rafraîchissement : ventilateurs, brumisateurs, humidificateurs, store/volet... ;
- S'adapter à la forte chaleur et boire de l'eau ;
- Adapter les horaires de travail dans la mesure du possible en fonction des heures les plus chaudes ;
- Organiser des pauses supplémentaires ou plus longues aux heures les plus chaudes ;
- Mettre à disposition gratuitement de l'eau fraîche et potable.

Pour les travailleurs en extérieur, l'employeur doit aménager les postes en extérieur de façon à ce que les agents soient protégés, dans la mesure du possible (article R. 4225-1 du code du travail) comme par exemple des abris, des zones d'ombre, des locaux climatisés à proximité etc.

Le ministère rappelle aussi comment reconnaître des signes d'alerte liés à la chaleur, puisqu'un coup de chaleur est une urgence vitale et mortelle dans 15 à 25 % des cas. Les signes sont : maux de tête, sensation de fatigue inhabituelle, importante faiblesse, vertiges, étourdissements, malaise, pertes d'équilibre, désorientation, propos incohérents, somnolence et perte de connaissance.

Consulter [le dépliant proposé par l'INRS](#)

5. Destruction et retrait du dossier d'un compte rendu d'entretien (QE n°05451, JO AN du 25 mai 2019)

L'agent ne peut demander le retrait ni la destruction du compte rendu d'un entretien avec l'autorité hiérarchique dès lors que ce document concerne sa situation administrative.

Le directeur général des services (DGS) exerce l'autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels. Il peut à ce titre convoquer un agent afin de lui faire part de difficultés. Cet échange doit aussi être l'occasion pour l'agent de présenter ses propres observations.

Lorsque le DGS informe l'autorité territoriale de l'existence de ces difficultés, il peut être amené à lui communiquer le compte rendu d'entretien avec le ou les agents concernés. Il n'est pas tenu d'informer les agents placés sous son autorité des modalités selon lesquelles il rend compte à l'autorité territoriale du contenu de ces entretiens. Par ailleurs, un compte rendu d'entretien entre une autorité hiérarchique et un agent, dans la mesure où il concerne la situation administrative de l'intéressé, doit être versé dans son dossier individuel (CAA, n° 00BX02527 du 7 septembre 2004 ; CAA, n° 14BX02641 du 20 juin 2016 ; CAA, n° 16PA01121 du 24 janvier 2017), sachant que l'agent a la possibilité de demander par écrit, à tout moment, à consulter son dossier et n'a pas à motiver sa demande.

Dans ce cas, il est de bonne pratique administrative d'informer l'agent que ce document sera versé à son dossier.

L'article 13 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique prévoit que l'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité territoriale, soit lors de la consultation, soit ultérieurement. Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné.

Ainsi un agent est fondé à demander le retrait de son dossier d'une lettre faisant état d'un mandat syndical (CE, n°251833 du 25 juin 2003) ou de documents présentant un caractère injurieux ou diffamatoire (CAA de Nancy, n° 99NC02449 du 10 novembre 2004).

6. Cadre d'emploi et position hiérarchique (QE n°07814, JO AN du 23 mai 2019)

Le code de la sécurité intérieure (CSI) n'a pas pour vocation de préciser l'organisation des services des collectivités territoriales. En application de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, le maire est seul chargé de l'administration, l'organisation des services municipaux lui incombe donc. Les règles sont alors définies par l'autorité territoriale et une subordination hiérarchique entre un agent de police municipale et un garde champêtre est possible, même lorsqu'il s'agit d'agents de grades ou de catégories hiérarchiques différents.

En effet, la jurisprudence a admis qu'un agent public peut être placé sous l'autorité d'un agent de grade inférieur (CE, 11 décembre 1996, n° 152106 ; CAA Marseille, 29 mai 2001, n° 99MA01640, CAA Nancy, 14 février 2008, n° 07NC00576) ou de catégorie inférieure (CAA, Bordeaux, 20 novembre 2003, n° 99BX02108) si les nécessités de service le justifient. Les agents de police municipale, comme les gardes champêtres, sont des agents relevant de la catégorie C de la fonction publique territoriale dont les missions ainsi que les conditions de nomination et d'agrément sont prévues dans les statuts particuliers. L'article L. 511-1 du CSI précise les missions des agents de police municipale et l'article L. 521-1 celles des gardes champêtres. En fonction des besoins des communes, des agents de ces deux cadres d'emplois peuvent être recrutés par la même collectivité. Ainsi, un groupement de collectivités peut avoir en commun un ou plusieurs gardes champêtres qui exercent leurs compétences sur l'ensemble des communes de ce groupement.

Dans ce cadre, l'un de ces agents, policier municipal ou garde champêtre, peut être le supérieur hiérarchique des autres agents.

7. Appréciation d'une offre anormalement basse, CE, 13 mars 2019, Société SEPUR, n°425191

L'existence d'un prix paraissant anormalement bas au sein de l'offre d'un candidat, pour l'une seulement des prestations faisant l'objet du marché, n'implique pas, à elle-seule, le rejet de son offre comme anormalement basse, y compris lorsque cette prestation fait l'objet d'un mode de rémunération différent ou d'une sous-pondération spécifique au sein du critère du prix.

Le prix anormalement bas d'une offre s'apprécie au regard de son prix global, puisque l'offre anormalement basse est une offre manifestement sous-évaluée et de nature, par là-même, à compromettre la bonne exécution du marché (CE, 29 mai 2013, Ministre de l'Intérieur c/ Sté Arteis, n° 366606), faisant courir à l'acheteur le risque que le marché ne puisse être exécuté dans les conditions prévues, que l'entreprise soit défailante ou encore qu'elle sollicite la passation d'avenants au marché initial.

Un candidat, peut parfaitement, comme en l'espèce, choisir de faire un geste commercial en proposant d'effectuer gratuitement ou pour un prix très bas des prestations accessoires sans que cela ait pour effet de rendre le prix global du marché anormalement bas et de compromettre la bonne exécution du marché.

8. Irrégularité d'un avenant bouleversant l'économie d'un contrat, TA Cergy-Pontoise, 7 mai 2019

Le Tribunal s'est prononcé sur la légalité d'un avenant de prolongation d'un marché public bouleversant l'économie du contrat, justifié par la nécessité de lancer une procédure de consultation pour son renouvellement. La théorie des sujétions imprévues était invoquée afin de justifier la prolongation et le bouleversement de l'économie du marché. Le Tribunal juge que la circonstance que la prolongation de la durée d'un marché était nécessaire dans l'attente du lancement d'une procédure de consultation pour le renouvellement à venir ou en cours du contrat, ne constitue pas une sujétion technique imprévue qui, au sens de l'article 20 du Code des marchés publics, pouvait seule justifier légalement la passation d'un avenant bouleversant l'économie du marché. L'avenant est donc annulé.

Si le nouveau Code de la commande publique ne reprend pas la notion de "sujétions techniques imprévues ne résultant pas du fait des parties", il permet la modification du marché en cas "circonstances qu'un acheteur diligent ne pouvait pas prévoir" (article R. 2194-5 CCP). S'il n'existe pas encore, de décisions ayant fait application de ces dispositions, on peut penser que la notion de "circonstances qu'un acheteur diligent ne pouvait pas prévoir" s'apparente à celle de sujétion technique imprévue et que les mêmes critères seront appliqués par le juge administratif.

9. Motif d'exclusion des marchés publics : le cas des candidats en redressement judiciaire, Réponse ministérielle, n°07669 : JO Sénat, 16 mai 2019

Dans cette réponse ministérielle, le Ministère de la Justice rappelle que « les entreprises en redressement judiciaire ont la possibilité de soumissionner à un marché public ». Pour cela, elles doivent répondre aux conditions posées par l'article 45, 3° de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics (aujourd'hui article L. 2141-3 du Code de la commande publique) ; et démontrer qu'elles avaient été habilitées à poursuivre leur activité pendant la durée prévisible d'exécution du marché public.

L'entreprise doit apporter la preuve que la durée de la période d'observation, et donc de poursuite de son activité, couvre celle du marché. L'objectif est de préserver l'équilibre nécessaire entre le risque économique pesant sur la personne publique et le soutien aux entreprises en difficulté.

La garde des Sceaux poursuit : "L'entreprise qui bénéficie d'un plan de redressement pourra soumissionner à un marché public sans considération de la durée du plan, selon la jurisprudence du Conseil d'État (CE, 25 janvier 2019, n° 421844). Ainsi, une entreprise en redressement judiciaire ne peut se voir refuser l'accès à la commande publique du seul fait que la durée du plan restant à exécuter est inférieure à la durée prévisible du marché. Le droit positif est donc parfaitement clair sur les conditions d'accès aux marchés publics des entreprises en redressement judiciaire ».

10. Le bilan d'activité 2018 du Centre de gestion de l'Ain

Prévu par l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, le rapport annuel d'activité doit être présenté et approuvé par le Conseil d'administration.

Pour ce faire, chaque service du centre de gestion est amené à alimenter le document de synthèse.

Ce document se décline en 3 axes :

- Une présentation des missions de chaque service ;
- Les chiffres clés permettant d'apprécier l'activité de chaque service.
- Un retour sur les temps forts de l'année 2018 et les perspectives des années à venir.

